

OSERA

Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas Autogestionadas

No. 4, 2010

Sumario

Dossier -autogestión y procesos de trabajo.

Apuntes para la discusión sobre autogestión obrera y la precarización laboral en empresas transnacionales a partir del caso de Euzkadi en México. Sarya M. Luna Broda. (Maestría en Estudios Latinoamericanos UNAM, México)

Empresas Recuperadas de la República Bolivariana de Venezuela: Una Realidad Compleja y un Desafío Liberador. Tania Ríos. (Universidad de Zulia-Venezuela y UNGS-Argentina); y Jhonny Picone. (Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello en Barquisimeto-Venezuela).

Trabajo y autogestión en empresas recuperadas: aportes a partir del caso de Los Constituyentes. Cecilia Costa Álvarez (UNLP-OSERA).

Cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas en el área Metropolitana de Buenos Aires: organización del trabajo, solidaridad y cooperación. Nicolás Dzembrowski. (CEIL-PIETTE, CONICET y FSOC-UBA).

Coyuntura -Presentación de la Unión Productiva de Empresas Autogestionadas

Palabras de Eduardo Montes (Gráfica Patricios), Leonardo Duva (Maderera La Nacional), Hugo Fucek (Viniplast) y el ministro de Trabajo de la Nación Carlos Tomada, en la presentación de la UPEA. Informe realizado por Denise Kasparian (OSERA).

Datos

Datos sobre la autogestión en Argentina, Octubre de 2010: Cantidad de Empresas Autogestionadas, Cantidad de Empresas Recuperadas, Empresas por jurisdicción, Empresas por sector de actividad, y cantidad de trabajadores involucrados. Informe realizado en base a datos del Programa de Trabajo Autogestionado. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Sociogénesis y desarrollo del proceso de recuperación de empresas. C.A.B.A (1992-2009). Evolución de las recuperaciones, conservación/mortandad, cantidad de trabajadores, difusión.

La Voz de los Actores - Aunando cooperación: La Federación Red Gráfica Cooperativa

Entrevista a Plácido Peñarrieta, de la Cooperativa Chilavert Artes Gráficas, presidencia de La Federación Red Gráfica Cooperativa. Informe realizado por Denise Kasparian y Candela Hernández (OSERA).

Recuperando Clásicos

El consejo de fábrica. Antonio Gramsci.

**Apuntes para la discusión sobre autogestión obrera y la precarización
laboral en empresas trasnacionales a partir del caso de Euzkadi en
México.**

Sarya M. Luna Broda. Maestría en Estudios Latinoamericanos (UNAM, México).
E-mail: saryama@yahoo.com.mx

La historia de Euzkadi en México es un relato sobre la construcción cotidiana de un proyecto obrero autogestivo obligado por las condiciones de un cierre patronal en el marco de un complejo proceso de precarización laboral y modificación de la realidad económica nacional, al ritmo que marca la acumulación del capital a escala global. Es una experiencia que tiene como centro el conflicto entre el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera de Euzkadi (SNRTE) con cerca de mil trabajadores, y la trasnacional Continental, un gigante del mercado de neumáticos que funda su capital en la explotación colonial del caucho a finales del siglo XIX en África y Brasil¹.

Euzkadi de México es la historia de un conflicto que estalla por la incompatibilidad de dos intereses de clase, en el marco de la incorporación de la empresa a un sistema de organización de la producción trasnacional. La coyuntura mexicana en la que se da el cierre patronal está marcada por: el cambio de partido de gobierno en el país, la política económica basada en tratados de libre comercio y macro proyectos regionales, así como la promoción de reformas estructurales en el mundo laboral con repercusiones graves en el sector asalariado. En este contexto favorable para la terciarización y flexibilización, Continental encuentra un dique en el sindicato respecto a sus planes de competitividad, dada la historia combativa e independiente del mismo, su rol activo en la defensa de las reivindicaciones ganadas por los trabajadores y su carácter *clasista*.

¹ Acerca de la historia de Continental y la conformación de su capital basado en la explotación y el esclavismo de población originaria de África y América del Sur, así como de su participación ominosa en las Guerras Mundiales consultar los trabajos de Hubert Brieden accesibles en el libro de Enrique Gómez, 2009.

Un breve recorrido por la historia del sindicato en la empresa sirve para comprender por qué se generó a nivel interno el conflicto que devendría en el control obrero de la fábrica.

A la compañía de Euzkadi la funda el vasco Ángel Urraza en los años treinta en la región centro de México para producir alpargatas y suelas de hule. En 1935 surge en su seno el Sindicato Único Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SURTE), después SNRTE, el cual en 1938 conquistó y habilitó un Contrato Ley, junto con trabajadores de otros gremios de la misma rama Industrial, vía la constitución de la Coalición de Sindicatos de la Industria Hulera. Este Contrato Ley era un sistema de contratación colectiva que se negociaba a nivel de toda la industria hulera nacional, contemplando entre otras cosas la jornada laboral de 40 horas y 56 días de aguinaldo. El funcionamiento del sindicato adquirió una forma particularmente democrática con los años, cuando la corriente *roja*², estableció a la asamblea general como la máxima autoridad y órgano de toma de decisiones, la cual se conservó aún con otras corrientes en la dirigencia. En los años sesenta el SURTE se deslinda de la Central de Trabajadores de México por la relación de complicidad que mantenía con el partido de gobierno y porque algunos de sus líderes “charros”³, como Lombardo Toledano y Fidel Velázquez, solapaban la vulneración de los derechos obreros a cambio de ciertos privilegios. En los setenta con la apertura de la planta cuatro de El Salto, Jalisco, se incorporan nuevos trabajadores al sindicato y este cambia de nombre a SNRTE. Durante el período de 1989 a 1998 la empresa perteneció al Grupo Carso de Carlos Slim y vivió su mayor tiempo de prosperidad.

² La corriente roja fue un ala del sindicato orientada hacia la izquierda y de carácter clasista.

³ En México se utiliza el nombre de “líder charro” para describir a los dirigentes que son agentes del partido oficialista y de la patronal dentro de los sindicatos encargados de disciplinar a los obreros. A cambio de esta función el gobierno les permite que los bienes sindicales y las cuotas sean manejadas como si fueran su propio patrimonio, e incluso a algunos de estos dirigentes se les otorgan cargo públicos y de gobierno. Tal situación se instituyó en los más de 80 años del gobierno del Partido Mexicano Revolucionario (PRM) después Partido Revolucionario Institucional (PRI), y permanece a pesar de los cambios de partido en el gobierno.

Al momento del conflicto en 2001 el SNRTE llevaba defendiendo cerca de sesenta años el Contrato Ley que le había garantizado a sus trabajadores condiciones laborales muy buenas a comparación de la industria nacional e internacional del hule. El sindicato reivindicaba una identidad *clasista* e independiente, avocada a representar a los trabajadores y proteger la fuente de trabajo sobre todo en su corriente *roja*, cercana al Partido Comunista y posteriormente al Partido Obrero Socialista.

A los intereses de la Continental les estorbó inmediatamente el papel del sindicato iniciando un conflicto irreconciliable. Continental pretendía aplicar una serie de reformas de flexibilización y de precarización laboral, antagonistas a la contratación colectiva, y proclives a la intensificación de la jornada laboral, la reducción de los salarios y prestaciones de acuerdo al estándar internacional de productividad basado en sus 25 plantas en el mundo, y acorde a la competencia en el mercado mundial de neumáticos. Por lo tanto, la negociación sindical representaba una forma a “superarse” para adecuar la planta a la lógica de funcionamiento de la empresa trasnacional y cumplir una función clave en el crecimiento de Continental en el mercado de neumáticos en E.U.A. Acorde a esta intención, en 1999 Continental despide a 18 trabajadores, entre ellos Jesús Torres Nuño, líder sindical de la corriente *roja*⁴, lo cual desató un repunte de defensa laboral logrando su reinstalación y que los *rojos* ganen las elecciones del 2001 incomodando más a la trasnacional.

En 2001 la oferta de Continental para evitar el cierre fue el despido de 200 trabajadores, o parar la fábrica durante 4 semanas (con el 50% del salario). La patronal exigía la mutilación del Contrato Ley, el aumento de la jornada de trabajo a 12 horas, la elevación de los estándares de producción en un 35 por ciento sin compensación alguna, la reducción de personal, la eliminación del domingo como día de descanso, el traslape⁵ obligatorio y un nuevo reglamento de trabajo. Todo lo anterior constituía el Paquete de

⁴ Durante el periodo de 1995 a 2001 la corriente *roja* no había estado al frente de la dirigencia.

⁵ El traslape se refiere a que el trabajador no puede retirarse hasta que lleguen los obreros del siguiente turno.

Productividad y el Reglamento Interior de Trabajo que la empresa busco imponer a los trabajadores.

Ante la negativa del SNRTE vino el cierre patronal unilateral, iniciándose un largo periodo de huelga y estrategias de resistencia de los trabajadores, que no vería solución hasta más de tres años después. En este largo período fue clave el papel del sindicato, que se encargó de evitar el vaciamiento de la planta y emplazar a huelga. La estrategia que garantizó la victoria ante Continental es atribuida por los trabajadores a la dirigencia y la asesoría jurídica y política que tenía del Partido Obrero Socialista. Fue una estrategia de alianzas e *internacionalista*, de acuerdo a como la describen los mismo protagonistas. Según su líder Jesús Torres⁶, controlar la salida de la maquinaria fue la única manera legal para impedir que la Continental vaciara la fábrica, así como esperar hasta el 20 de enero para estallar en huelga, cuando ya se confirmara que los salarios de enero no iban a ser pagados y se violaba el Contrato Ley.

La huelga sería reconocida hasta el 23 de enero del 2004, una muestra más de la indefensión de los trabajadores ante las arbitrariedades patronales. Carlos María Abascal Carranza, Secretario de Trabajo y Previsión Social declaró públicamente que el cierre de Euzkadi era el resultado de la "intransigencia" de la dirección sindical y que el único responsable era el SNRTE. Por su parte la CTM⁷ había adelantado dos meses la revisión del Contrato Ley, con la intención de dejar sin cobertura el emplazamiento a huelga del SNRTE con el que tenía una relación antagonista.

El sindicato hubo de buscar alianzas en otros sectores independientes al sindicalismo oficial y desarrollar estrategias como: 1) fortalecer la solidaridad familiar; 2) mantener una política de denuncia contra Continental a nivel nacional, aceptando ayuda de "donde venga" y siempre manteniendo independiente al sindicato; 3) Atacar a la Continental en su tierra, es decir una

⁶ Entrevista realizada en junio del 2010

⁷ La Central de Trabajadores de México, sindicato "blanco" dirigido por Fidel Velázquez

elaborar una labor de denuncia durante 3 años en las asamblea de accionistas, aunada a conseguir simpatías con organizaciones de defensa de derechos humanos y promotores en “su casa” (ante la negativa del apoyo de sindicatos alemanes); 4) Internacionalizar el conflicto mediante un *internacionalismo proletario*, pues “así como se globaliza el capitalismo, el internacionalismo proletario también, es la fórmula, tenemos que internacionalizar la lucha” (entrevista a Torres, 2010).

La estrategia general fue la denuncia y movilización de diversos sectores sociales, por ello los trabajadores de Euzkadi, abrieron el conflicto a nivel nacional mediante una marcha que retomaba la estrategia zapatista y que pasó por varios estados en su camino a la capital, destacando múltiples expresiones de solidaridad. Euzkadi interpelaba a referentes simbólicos inaugurados por los zapatistas y que por ende le ayudaban en la búsqueda de simpatías, a la vez que colocaba su lucha en un ámbito más amplio que el de la clase obrera en la que ya contaba con el apoyo de la cooperativa Pascual y el Sindicato Mexicano de Electricistas. La relación con otros movimientos, como el de San Salvador Atenco⁸, fue muy importante también en el sentido de denunciar como el gobierno, por acción u omisión, garantizaba proyectos en los que el capital extranjero tenía intereses. En el plano internacional se buscaron alianzas tanto en Europa como con los sindicatos en América Latina, principalmente de la industria de llantas.

Esto fue lo que se denominó la estrategia *internacionalista*, la cual englobó la formación de varias alianzas con organizaciones militantes de izquierda de Europa y América Latina, muchas de ellas de la Cuarta Internacional, para lo que el POS sirvió de puente. En 1998 ya hubieron precedentes de este *internacionalismo*, al contactar el SNRTE a un grupo de sindicatos, el FUTINAL Frente Único de Trabajadores del Caucho, que agrupaba a sindicatos de Argentina, Uruguay, Brasil, Guatemala y Colombia, que formaban parte de una organización más grande denominada ICEM, una

⁸ Movimiento campesino de defensa del territorio ante un mega proyecto de un aeropuerto que resistió al gobierno de Fox y fue fuertemente reprimido en el 2006 con una grave violación a los derechos humanos.

federación mundial de la industria química. Esto fue el antecedente de “empezar a mirar hacia fuera” La ofensiva del sindicato se daba en la misma clave de los factores que generaron la coyuntura y coadyuvaban al cierre patronal, que es la de un sistema internacional de producción capitalista y de negociación política, donde los Estado Nacionales se subsumen a los intereses de grandes corporaciones. El sindicato ideó sobre la marcha una estrategia de resistencia y ofensiva acordes a estas condiciones, reivindicando dentro del sistema al trabajo como derecho y a la clase trabajadora como centro de la producción y no como mercancía reemplazable por mano de obra *terciarizada*.

El conflicto se resolvió cuando la multinacional terminó ofreciendo ceder la mitad de la fábrica a los obreros por toda la presión política que se había generado desde Alemania, ante la cual el gobierno no tuvo otra opción que interceder. En enero del 2005 se votó la propuesta de solución: pago de indemnizaciones depositadas por la trasnacional ante la junta federal de conciliación y arbitraje, aceptar en propiedad la mitad de la planta como pago de salarios caídos y la reapertura de la planta en sociedad con la empresa Llanty Systems, originaria de Querétaro. Continental daría asesoría técnica para arrancar la planta y compraría 500 mil llantas al año (con lo que nunca cumplió).

El 18 de febrero de 2005 fue entregada la planta de Euzkadi en el Salto, Jalisco, a los trabajadores. A partir de ese momento adquirieron la forma legal *Cooperativa Trabajadores Democráticos de Occidente* (TRADOC), y la empresa cambió el nombre a Corporación de Occidente. En pocos meses se puso en funcionamiento la fábrica con la solidaridad externa. Según los propios trabajadores, la misma huelga de Euzkadi se volvió un movimiento social nacional e internacional. En consecuencia varios de los trabajadores y principalmente los miembros del Consejo de Administración han seguido militando en el POS y solidarizándose con movimientos como el de San Salvador Atenco, la APPO en Oaxaca, diversos conflictos sindicales, proceso de huelga de fábricas de la región, así como apoyo a los trabajadores de la maquila y la trinacional Coalición Pro Justicia en Las Maquilas. La militancia ha ido más allá, simpatizando con propuestas como la Otra Campaña zapatista y

denunciando el fraude electoral del 2006. Actualmente forman parte del frente contra la reforma a la Ley de Trabajo impulsada por el PAN, y apoyan al Sindicato Mexicano de Electricistas, al cual se le extinguió la Ley mediante decreto gubernamental.

En el 2008 ante la crisis económica y la problemática de abastecerse de materia prima, se llega a la difícil decisión de buscar un socio más. Tras una búsqueda y negociaciones se llega al acuerdo de que Cooper Tire entre como socio con un 38.5%, Llanty Sistem con el 20.5% y TRADOC con el 41%. El acuerdo se dio con la premisa de conservar la autogestión obrera en la producción y todo lo referente a los trabajadores. La corporación funciona mediante un consejo de administración tripartito de la Corporación de Occidente, para la que trabaja PROEM, una cooperativa de trabajo que se conformó para incluir a los nuevos trabajadores que se han ido incorporando después del 2008 y los de TRADOC. Sin embargo TRADOC conforma el Consejo de Administración que dirige la planta y los nuevos trabajadores pueden ser socios después de un periodo de dos años en la cooperativa PROEM. El acuerdo con los otros dos socios es que no intervendrán en las relaciones de trabajo, sino sólo en el rubro de comercialización, planeamiento y adquisición de materia prima.

Como se puede observar, la estructura con la que funciona actualmente la planta es compleja y refleja un proceso de autogestión *sui generis* que fue la salida al conflicto, y que obedece a las imposiciones del mercado.

Nos interesa destacar dos problemáticas que se presentan. Por un lado, qué tipo de autogestión es la que se construye cotidianamente bajo esta forma de asociación con dos empresas capitalistas patronales. Y segundo, qué relación se inaugura con la subcontratación de trabajadores que no pertenecen a TRADOC. El fin de señalar estas problemáticas es colaborar a la preocupación de los propios trabajadores de no replicar la *superexplotación* y poder sostener un sistema que privilegie el factor humano de la producción, la reproducción de la vida y *valor de uso* sobre el de *cambio*. El caso de Euzkadi ofrece posibilidades infinitas de plantear la situación de la clase trabajadora en la actualidad y considerar que la autogestión no es una salida deseada o

planificada por los actores sino, una medida estratégica para no quedar en el polo marginal de la economía. No obstante, aunque la autogestión en el momento previo al cierre no representaba para los trabajadores una forma deseada acorde a su *identidad* de asalariado, asumirlo -obligados por la necesidad- y trabajar bajo esa forma en la actualidad, abre procesos de conformación de un proyecto más allá de lo económico al interior y hacia fuera de la fábrica. Esto tiene que ver con el proceso de lucha y con la coyuntura tanto en el momento del conflicto como en la actualidad. En este texto no vamos a profundizar en los procesos actuales pero se plantea la importancia de comprender la génesis del conflicto a partir de su inserción en la realidad nacional y la etapa actual del sistema del capitalismo para la búsqueda de soluciones a los problemas existentes. Hoy en día pueden enlistarse problemáticas del trabajo autogestionado como la falta de créditos, la renovación de maquinaria, un sistema de jubilación, la subcontratación de nuevos empleados, el trabajo *negro* y la situación tributaria entre otros. Estos problemas se inscriben en el contexto amplio del tipo de políticas gubernamentales que se está desarrollando respecto al trabajo asalariado, la subcontratación y el desempleo; al mismo tiempo que las modificaciones en el mundo del trabajo orientadas por la dinámica del mercado internacional.

En su gran mayoría las experiencias de trabajo autogestionado son producto de las condiciones macroeconómicas neoliberales y las maniobras patronales para salir del negocio industrial o desechar eslabones “no rentables” con costos mínimos y grandes ganancias especulativas. Son experiencias que no surgen como una vía alternativa desarrollada por los trabajadores en oposición al capitalismo o incluso a las transformaciones de la organización del trabajo a partir de la crisis del modelo fordista-taylorista, sino como una consecuencia más del proceso neoliberal. Los protagonistas son un pequeño sector de la clase trabajadora, que generó una respuesta a los cierres al negarse a abandonar sus puestos de trabajo independientemente de las razones del cierre. En esta perspectiva, la lucha de estos trabajadores no

refleja la totalidad de la lucha obrera de su país pero sí coadyuva a reanimar las movilizaciones y frentes de resistencia de clase.

En este sentido el caso de Euzkadi fue un conflicto irreconciliable entre el SNRT y la Continental que iba más allá de un choque entre patronal y sindicato. Cuando se modificó la lógica empresarial, sucedió que ya no era la situación de una fábrica lo que se negociaba, sino un eslabón de toda una cadena productiva a la que si Euzkadi no se ajustaba, era susceptible a ser descartada, siendo la maquinaria lo único importante. El choque entre lo que representaban el Contrato Ley colectivo y el Paquete de Productividad puede leerse como una expresión de los procesos contradictorios de la etapa actual del capitalismo y el lugar que ocupa América Latina en la división internacional del trabajo. Se podría decir que dicho conflicto se inserta dentro de los eslabones que configuran un capitalismo dependiente basado en la relación de subordinación entre naciones formalmente independientes, en cuyo marco las relaciones de producción de las naciones subordinadas son modificadas o recreadas para asegurar la reproducción ampliada de la dependencia. Ruy Mauro Marini (en Osorio, 2009) lo denominó superexplotación, una forma de producción de plusvalía en el que el aparato productivo y la esfera de circulación tienden a caminar desligados, reproduciendo un capitalismo que extrema las contradicciones inherentes a este modo de producción. La superexplotación significa una violación cotidiana del valor de la fuerza de trabajo que pone en entredicho la vida de los trabajadores. Se compra la fuerza de trabajo por un salario inferior a su valor, pagando por ello menos de lo necesario para que se reproduzca en condiciones normales.

En Euzkadi la llegada de Continental significó que la planta se incorporaba formalmente dentro del universo de empresas multinacionales, basadas en la segmentación del proceso productivo en fases y subfases, y en un sistema dislocado de la producción que se reparte en múltiples regiones del globo contando con el apoyo abierto de los Estados Nacionales, tanto los que son sedes de las casas matrices como de aquellos externos que los abastecen de insumos. Esta configuración de la división internacional del trabajo, ha provocado una especialización de las diferentes regiones en la producción de

distintos valores de uso o de cambio, orientada a la concentración de ganancias extraordinarias en las economías nacionales, sedes de las casas matrices de las trasnacionales. A América Latina como región le toca producir y abastecer de materias primas y mano de obra barata. El punto a destacar es que, como menciona Jaime Osorio (2009), en América Latina la especialización productiva implicó el abandono del proyecto de industrialización diversificada, al adquirir un patrón de reproducción que pudo prescindir de la capacidad de consumo de los trabajadores transformándolo en fondo de acumulación del capital.

A decir de Ruggeri (2009) para que esto fuera posible cambió radicalmente el rol del Estado, convirtiéndolo en un aparato cuya función casi exclusiva de asegurar los intereses de los grandes grupos económicos y de contención social para la prevención de estallidos sociales, mediante la distribución de los llamados planes sociales, a través de las redes de clientelismo político, que más que buscar revitalizar la economía mediante el pleno empleo, buscaba moderar la presión social mediante paliativos asistencialistas.

Andrés Ruggeri (2009) describe para el caso de Argentina, siendo pertinente para otros países latinoamericanos, que lo que logró la clase dominante fue transferir al Estado el costo político y económico de la contención social y la subsistencia de los sectores sociales que no tenían lugar en la nueva estructuración de las economías nacionales. Una estrategia que abarataba el costo de la fuerza de trabajo, bajo una relación de dependencia y reduce al mínimo el financiamiento patronal y del Estado que funcionaba como aporte extrasalarial a la calidad de vida de los trabajadores, pasando inclusive a ser un negocio más para el sector privado, reforzando también las estructuras sindicales cómplices del modelo. A diferencia de otras etapas del capitalismo, la economía neoliberal, generó en tiempo record una sociedad que Ruggeri (2009) caracteriza como dual, al no incorporar al conflicto de clases como parte necesaria de las relaciones sociales de producción, sino que busca separarlo incluso espacialmente aparentando que el conflicto social más agudo, se da fuera del espacio laboral. De esta manera el desempleo estructural se

volvió un factor disciplinador y un poderoso sistema de aplacamiento de conflictos sociales.

Esta transformación estructural se acompañó de la naturalización de un discurso funcional al neoliberalismo sobre la marginalidad y exclusión social, alentado por los organismos de financiamiento multilaterales e internacionales, que justificó las políticas compensatorias focalizadas y asistencialistas del Estado neoliberal. Hugo Trinchero (2007) considera que la noción de exclusión en el marco de “una nueva ofensiva del capital sobre el trabajo”, leída desde el poder hegemónico” permitió transformar un problema del Capital en una cuestión de “Sector” (2007:27). Trinchero más allá de cualquier nostalgia por el Estado del bienestar, dirá que lo que la noción de exclusión social legitimó, fue un tipo de políticas asistencialistas encaminadas a palear el retraso en la “inclusión” de los nuevos pobres resultantes de las transformaciones estructurales y los nuevos modos de contrato mercantil capitalista.

En el caso de México, al terminar el gobierno del presidente López Portillo en 1982 acaba la fase “populista” del PRI iniciándose la etapa neoliberal. A partir de 1988 se aceleró un proceso de transformación de la economía a favor del capital extranjero, en el que se privatizaron las empresas nacionales, acompañado de un rescate bancario que beneficio a banqueros y empresas multinacionales. En 1994 entra en vigor el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, capítulo ominoso en contra del mercado interno y que apuntala la fragmentación de la organización campesina del país, la reforma de la propiedad de la tierra y desampara al sistema de seguridad social y jubilación de los trabajadores en general. Inicia el quiebre de pequeñas y medianas empresas con la consiguiente desaparición de empleos dejando en manos de grandes consorcios, bancos y tiendas de autoservicio estadounidenses el mercado nacional. Poco a poco se fue desmantelando y privatizando la industria nacional. Todo promovido desde la política económica neoliberal del gobierno expresada en “reformas estructurales” acordes a las recomendaciones de organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional. Los sindicatos y las centrales de

trabajadores permanecieron al lado del gobierno en turno y a favor de las patronales a cambio de conservar las dirigencias determinados privilegios.

Esta situación se expreso en México a final del año 2000 al igual que muchos otros países de América Latina en un alto índice de conflictividad encabezado por el sector asalariado estatal al frente de una disputa por la aprobación de los presupuestos públicos, pero la institucionalización en el priísmo del sindicalismo “charro” evitó consecuencias mayores⁹.

Con la llamada “transición a la democracia” y el cambio de partido en el gobierno no hubo modificación del proyecto económico sino que se intensifico aún más y se planteo la suscripción del Acuerdo de Libre Comercio para las Américas (ALCA), además de la preparación para la implementación del Plan Puebla Panamá (PPP)¹⁰. El PPP nos ayuda a explicar los intereses detrás de la actitud de desprotección del gobierno estatal y federal a los trabajadores de Euzkadi. No es difícil entender porque Continental no se había planteado respetar el Contrato Ley ni el gobierno lo obligaría si tenemos presente que el PPP promovía como “fortalezas” la mano de obra “abundante” y de “calidad potencial”; a posición geográfica privilegiada “entre los tres grandes bloques comerciales”, la firma de acuerdos de libre comercio dentro y fuera de la región (Álvarez, 2001)¹¹. En el 2001 con el interés de atraer inversiones, como se esboza en el PPP, la política oficial estaba orientada en buscar que existieran condiciones de seguridad, estabilidad y certidumbre jurídica para la inversión productiva directa nacional y extranjera en la región, mediante

⁹ Para mayores detalles ver Seone *et.al.* (2001) “Neoliberalismo, crisis y resistencias sociales en América Latina: las configuraciones de la protesta” en “La protesta social en Argentina” - OSAL Buenos Aires, CLACSO, Año II, septiembre de 2001.

¹⁰ El PPP se promueve como una nueva forma de planeación del desarrollo de la región Sur-Sureste de México que por primera vez “se propone participar de manera decisiva en una macro región, como es México-Centroamérica”. Para más detalles ver el trabajo de Alejandro Álvarez Béja (2001).

¹¹ El PPP se ha promovido como un plan que ofrece “oportunidades” como “la participación creciente de la mujer en los mercados laborales, la posibilidad de captar grandes flujos de inversión extranjera directa, el turismo, la riqueza biológica, la posibilidad de elevar los rendimientos agrícolas y el abasto de energéticos a Centroamérica”. Entre las “debilidades” ha superar está el atraso económico y social, la polaridad social entre ricos y pobres, la dispersión de la población, las tendencias migratorias hacia polos de fuera de la región, la vulnerabilidad frente a fenómenos naturales y ante fenómenos políticos, la infraestructura de transporte escasa y la baja cultura de protección al medio ambiente (*ibídem*).

mejorar la regulación y “eliminando los obstáculos regulatorios que, sin justificación legal, existen todavía en la actividad productiva” (*ibídem*, énfasis del autor). En síntesis, en el PPP subyace la visión del gobierno mexicano de una política pública basada en: abrir, privatizar y desregular¹².

En términos generales en el 2001 los efectos de las políticas neoliberales habían dividido a México en uno del Norte y otro del Sur¹³ y estaban orientadas a “preparar el terreno” para el PPP y otros proyectos. Por eso se puede decir que había una concordancia de intereses entre Continental y el gobierno mexicano, para lo que el SNRTE le estorbaba a ambos al poner en evidencia que la clase trabajadora no está contemplada en dichos planes más que desde la superexplotación que se expresa en la flexibilización y terciarización de la clase asalariada y la desaparición de las conquistas del movimiento obrero en cuanto a su afirmación como clase y defensa del trabajo como eje de articulación y reproducción de la vida social.

El caso de Euzkadi es una situación de estallido de las tensiones de las contradicciones inherentes a esta forma de la relación capital/trabajo, en un capitalismo dependiente que ha impulsado el modelo toyotista y de flexibilización laboral en concordancia de la lógica de la superexplotación. El SNRTE representaba un dique del predominio de la valorización del trabajo, como una función de generación de ganancia que puede ser realizado por trabajadores susceptibles al recambio a favor de la mayor plusvalía. El sindicato había mantenido dentro de la planta más grande de Latinoamérica con tecnología de punta, un Contrato Ley en el que obligaba a una Corporación a respetar una conquista, hija de la lucha obrera de los años treinta, con las concesiones que el gobierno de Lázaro Cárdenas se vio obligado a hacer en el

¹² El gobierno de Vicente Fox lo promovió como una estrategia de desarrollo regional que apunta a una “rearticulación nacional” que supuestamente atenuara los desequilibrios económicos prevalecientes entre el norte y el sur del país. A los 100 días de gobierno, Vicente Fox declaró como objetivo central del PPP que México “se convierta en puente entre Centroamérica y los países del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)” (*ibídem*), sin ningún reconocimiento del problema más grave en la región: las asimetrías de poder económico y político.

¹³ Álvarez (2001) dirá que esta división obedece al proyecto norteamericano de correr la frontera de México con Estados Unidos hasta Puebla, considerando la transformación de la industria en maquilas

contexto de la expropiación de la industria petrolera. Por tanto el conflicto va más allá de un proceso de marginación y exclusión social, o del denominado *tercer sector*¹⁴

El caso de Euzkadi no es uno de “protestas por la inclusión social” en el sentido de ser un reclamo por la obtención de las políticas sociales del Estado sino la lucha por restablecer el trabajo como eje de articulación de la vida social. En el caso Euzkadi hay la convergencia de una izquierda tradicional marxista, que reivindica la idea de antagonismo de clases y la construcción del socialismo, como lo expresa su líder Jesús Torres en algunas entrevistas. Pero a la vez hay rasgos compartidos con movimientos sociales *autonomistas*, en el sentido de lo que se identifican en las narrativas de los trabajadores sobre la lucha y en estrategias como la marcha inspirada en la zapatista, una construcción de un relato identitario, en el cual según Svampa (2009), la experiencia personal de los actores a veces es ante puesta a la pertenencia la clase social. En Euzkadi hay una acusación a la falta de representatividad de la izquierda partidaria mexicana y se asume un discurso y práctica de desburocratización y democratización de las organizaciones al tiempo que se reivindica el sindicalismo democrático e independiente que los caracterizó. Euzkadi puede mirarse como una denuncia y antagonismo a una sociedad dual que no incorpora el conflicto de clases como parte necesaria de las relaciones sociales de producción, que coloca el conflicto social fuera del espacio laboral. El caso puede ser analizado como una experiencia que al luchar por la recuperación de las fuentes de empleo y su autogestión, se resiste a la naturalización de la situación de la clase trabajadora en términos de excluidos sociales. Es susceptible a mirarse como una reivindicación obrera en la disputa

¹⁴ El discurso sobre el *tercer sector* que surge a partir de los años 80 se deriva de la manera de explicar las transformaciones en la sociedad y las funciones del Estado así como de una asociación con el concepto de *sociedad civil*. Según Trinchero (2007) con esta asociación se desconoce el proceso histórico y conflictivo de la “politización” de la sociedad civil que responde a la experiencia histórica de la relación capital/trabajo. La sociedad civil de acuerdo con el autor debe de ser analizada en su doble sentido: tanto como formas de la organización política del trabajo y como espacio identificado por las necesidades de generar consenso sobre los gobernados por parte del Estado, entendido este como organización política que expresa las relaciones de hegemonía de los sectores dominantes del capital. Al sustituir *sociedad civil* por *tercer sector* hay un desconocimiento de la politización ante la contradicción de las relaciones del capital y la dominación. Ver Trinchero 2007.

por el campo económico, que sitúa a la lucha social y política por el trabajo en el centro de las contradicciones de la sociedad, es decir, la que existe entre capital y trabajo. Euzkadi es una experiencia de autogestión obrera en el contexto de las multinacionales y el capitalismo dependiente latinoamericano. Es un ejemplo de las repercusiones de las transformaciones de la economía desde los años setentas y de las consecuencias sociales de las políticas neoliberales iniciadas en los años ochenta. Tienen que ver con un cambio de época y la respuesta de la clase trabajadora por reivindicar su existencia social y poner un freno a un modelo de sociedad excluyente. El caso de Euzkadi es una experiencia que continúa y el análisis de su situación actual nos arroja muchos elementos para pensar las formas posibles de control obrero, a la vez que busque salidas a los problemas inmediatos y a largo plazo de este tipo de trabajo autogestionado.

REFERENCIAS

Álvarez Beja, Alejandro (2001). El Plan Puebla Panamá: ¿desarrollo regional o enclave trasnacional? En "El zapatismo y los derechos de los pueblos indígenas" -OSAL Buenos Aires, CLACSO, Año II, junio de 2001.

Cronología región norte (2002) en "El nuevo internacionalismo" después del 11 de septiembre. Los desafíos del movimiento antimundialización neoliberal - OSAL Buenos Aires, CLACSO, Año III, enero de 2002

Cronología región norte (2002) "El abril venezolano: golpe de estado y resistencia popular - OSAL Buenos Aires, CLACSO, Año III, junio de 2002.

Gómez, Enrique (2008). Ellos sí pudieron mirar el cielo. La victoria obrera en Euzkadi. México, Ediciones el Socialista.

Najera, Mario Alberto, *et.al.* (2008). Testimonio de una victoria obrera del siglo XXI. Una huelga internacionalista ejemplar: la batalla de Euzkadi. México, Ediciones Presente y Futuro, 2008.

Osorio, Jaime (2009) Explotación redoblada y actualidad de la revolución. Refundación societal, rearticulación popular y nuevo autoritarismo. ITACA, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco.

Ruggeri, Andrés (comp.) (2009). Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Seone, José *et.al.* (2001) Neoliberalismo, crisis y resistencias sociales en América Latina: las configuraciones de la protesta. En "La protesta social en Argentina - OSAL Buenos Aires, CLACSO, Año II, septiembre de 2001.

Svampa, Maristella (2009). Movimientos sociales, matrices socio-políticas y nuevos escenarios en América Latina. *Problèmes de l'Amérique Latine*, París. La Documentation Française, en prensa (octubre 2009).

Trinchero, Hugo (2007). De la exclusión a la autogestión. Innovación social desde la experiencia de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ERT) en Ruggeri, 2009.

Empresas Recuperadas de la República Bolivariana de Venezuela: **Una Realidad Compleja y un Desafío Liberador.**

Soc. Tania Ríos. Socióloga (Universidad de Zulia). Acompañante desde el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social de los procesos de reactivación del aparato Industrial en Venezuela 2004-2008. Profesora Voluntaria de la Universidad Bolivariana de Venezuela en la carrera de Gestión Social. Maestranda en Economía Social Argentina (UNGS-Argentina). E-mail: riostania@gmail.com

Dr. Jhonny Picone. (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado). Ex-Viceministro de Seguridad Social y Ex-Presidente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Actualmente Gerente General de la Empresa Socialista Lácteos Los Andes y Profesor en la Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello Blanco en Barquisimeto, Estado Lara, República Bolivariana de Venezuela. E-mail: jhonny.picone@gmail.com

Las Empresas Recuperadas en Venezuela y su Origen

Venezuela ha sido un país históricamente que ha estado plegado a un modelo económico rentista-dependiente con nexo directo al fenómeno petrolero¹, las políticas de explotación y exportación del crudo, al igual que la privatización de sectores importantes de la economía del país, se hizo mayor y más agresivo en el ajuste de las políticas neoliberales que invadieron a toda Latinoamérica, traduciéndose en la confiscación de la participación democrática

¹ En 1914 la Caribbean Petroleum Company descubre el pozo "Zumaque" en el campo Mene Grande en la costa oriental del lago de Maracaibo. A partir de este descubrimiento todo cambió, el petróleo abre para Venezuela, los mercados energéticos mundiales. Surgió de allí una gestión que, con recursos financieros, tecnológicos y gerenciales suministrados y manejados en su totalidad por empresas petroleras extranjeras, llegó a extenderse por todas las cuencas sedimentarias del país y dio significativos suministros internacionales. La creación por el Estado de la Corporación Venezolana del Petróleo en 1960 y la participación directa del capital privado nacional en esa explotación a partir de 1969 con Petrolera Mito Juan, Talon Petroleum y Petrolera Las Mercedes, no lograron modificar el carácter predominantemente concesionario y extranjero de la industria del petróleo venezolano, ni aminorar sus efectos extranjerizantes. El petróleo participó en la vida venezolana como el elemento más dinámico, determinante y decisivo de la transformación política, económica y social experimentada en Venezuela. De un país de economía atrasada, producto de una explotación rudimentaria del campo, con renglones agrícolas responsables de una escasa generación de divisas y con una población mayoritariamente rural/analfabeta, regida por gobiernos dictatoriales, pasó a ser otro país, de mentalidad minera, con una economía dependiente de la explotación del petróleo, una producción agropecuaria insuficiente para atender la demanda doméstica y una población predominantemente urbana/indisciplinada, regida por gobiernos partidistas elegidos por voto popular.

de todos y todas los ciudadanos venezolanos, en la eliminación de las obligaciones del Estado y la negación de los derechos al pueblo; incrementando la pobreza, contribuyendo a despidos masivos, desocupación y desempleo estructural; la flexibilización de las relaciones laborales, postergación del desarrollo integral y diversificado, agrícola, industrial, científico y tecnológico; deterioro del ambiente; afianzamiento de una economía de extracción y dilapidación de los recursos de la nación.

Así mismo, la receta neoliberal impuso la privatización de las empresas estratégicas (Hierro, Telecomunicaciones, Electricidad, entre otras) tercerizando las relaciones de trabajo, destruyendo la organización sindical y precarizando las condiciones de trabajo. La gota que derramo el vaso, fue la imposición por el gobierno de turno², de aumento de los precios de artículos de primera necesidad, incluyendo el combustible; lo que hizo que la crisis social suscribiera este momento, en el "Caracazo 1989", estallido social que desestabilizo los planes de dominación sumisa del pueblo venezolano, pero además fue el inicio de una serie de acontecimientos, donde el pueblo venezolano generalizo un descontento eminente por los partidos políticos tradicionales y en su lugar demandaba cambios.

En 1992 ocurre, el levantamiento militar bolivariano³, revelándose contra el orden burgués establecido y haciendo un llamado de lucha al pueblo venezolano, y a partir de allí la historia política contemporánea de Venezuela ha sido toda una marcha de acciones que cada vez se han ido decantando y orientando en el tiempo hacia la construcción del porvenir socialista.

Así llegan las elecciones presidenciales de 1998, donde un candidato no activista de los partidos políticos ya conocidos, despertó la movilización del voto de la mayoría, por un proyecto constituyente y de inclusión social. Los resultados de la transformación en la acción y no sólo en el discurso, son los que han puesto a Venezuela como país pionero en América Latina de los grandes cambios en la transformación social hacia la construcción de un Estado

² Presidente Carlos A. Pérez del Partido de derecha Acción Democrática.

³ Este intento por derrocar al gobierno neoliberal fracasó, pero originó posteriores luchas en el territorio nacional que suscribieron la popularidad del Comandante Hugo Chávez Frías, quien lideró este levantamiento y quien se convirtió en el candidato del pueblo.

plural, de justicia social e inclusión social, otorgando el poder popular al pueblo constitucionalmente⁴.

Sin embargo este proceso de cambio concreto en Venezuela, ha significado mostrar al mundo dominado y dominante, que existen otras formas de hacer gobierno, de hacer política, de participación y sobre todo de relaciones sociales de producción más allá del mercado, situación que molesta a la estructura del capital y directamente toca los intereses particulares y puntuales de grupos económicos nacionales e internacionales, ya que entre los lineamientos estratégicos se encuentra el ejercicio de la soberanía y la autodeterminación, rompiendo las dependencias de los grandes centros hegemónicos del poder capitalista. A consecuencia de esto, en abril de 2002 el gobierno de EE UU planifica y financia con los sectores de la derecha fascista del país, un golpe de Estado en Venezuela, acompañado de un paro industrial/empresarial y paro de la Industria Petrolera (PDVSA)⁵, lo que trajo como consecuencia la recesión económica y productiva del país.

A posterior y restituido nuevamente el mandato constitucional, inmediatamente se plantea la acción coyuntural de la reactivación de la economía del país a través de la industria petrolera, sin embargo la desestabilización laboral causada por el paro empresarial había dejado secuelas importantes que necesitaban ser atendidas. Es así como en el 2005, con mayor estabilidad y control político, se plantea la recuperación del aparato productivo Industrial del país, la cual había quedado en graves condiciones, tal como lo manifiesta Víctor Álvarez, ex ministro de Industrias Básicas: *“Esta situación crítica se tradujo en una quiebra masiva de cooperativas, pequeñas y medianas empresas que no contaban con la necesaria fortaleza para enfrentar y sobrevivir a la crisis. Millares de empleos fueron destruidos y la tasa de desempleo alcanzó niveles sin precedentes: ascendió hasta 16,2% y 20,7% entre 2002 y 2003, respectivamente; mientras que la tasa de empleo informal pasó de 51,4% en 2002 a 52,7% en 2003. Esto agravó los niveles de pobreza*

⁴ En 1998 se instala la constituyente a la redacción de la nueva constitución, si bien esta plantea la legislación participativa, sigue manteniendo la estructura de la división política-territorial de país tal cual un estado liberal. Esta nueva constitución fue aprobada por voto popular en 1999 y hoy vigente en la República Bolivariana de Venezuela.

⁵ La empresa Petróleos de Venezuela (PDVSA) estuvo a punto de ser privatizada en gobiernos neoliberales, en la política de privatización industrial del país.

*y aumentó la ya enorme deuda social acumulada". Igualmente, el impacto social es muy fuerte, según lo expresa el ex ministro: "El porcentaje de personas en situación de pobreza aumentó de 39% en el primer semestre de 2002, cuando se produjo el golpe de Estado, a 54% en el primer semestre de 2003, cuando se desarrolló el paro patronal y el sabotaje a la industria petrolera. A fines de 2003 llegó a 55,1%. Mientras que el porcentaje de personas en situación de pobreza extrema también se incrementó en esos semestres de 20,1 % a 30,2%."*⁶

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, realizó un registro de las empresas del área industrial, fundamentalmente manufactura, que tenían potencialidades para ser intervenidas y auxiliadas con ayuda financiera, lo que arrojó que para el momento habían 1149 empresas cerradas en todo el país y 756 parcialmente paralizadas⁷, en ese sector. Esta situación trajo varias interrogantes, que tenían que ver con qué tipo de empresa recuperar. ¿Desde qué lógica activarla? ¿Y cómo sería la estructura accionaria de estas nuevas empresas? Ciertamente estas preguntas van mucho más allá de la deuda histórica de reconocer al movimiento obrero en su lucha por la no explotación del patrono en el proceso de trabajo, sino que además tiene que ver con analizar como un todo, la situación y condiciones históricas específicas del país, en el que se plantean las empresas recuperadas.

En este sentido el incentivar el aparato productivo llegaba más allá de políticas de financiamientos, del papel del dinero o de la voluntad política de lo legal; y significaba problematizar el significado de abrir nuevamente estas empresas, en un espacio que plantea cambios en las relaciones sociales de producción y del consumo, pero además en la soberanía como pueblo de producir los propios productos que se consume. Es así como la estrategia de la recuperación de empresas si bien fue pensada desde Gobierno Bolivariano, también estaba en consonancia con las demandas de organizaciones obreras de base que habían quedado en una empresa sin patrón o habían sido despedidos masivamente.

⁶ Intervención de Víctor Álvarez en el encuentro "Ideología, Democracia y Socialismo":Caracas-Venezuela La información la suministro el ex-ministro el 17 de junio de 2009.

⁷ Datos registrados en el observatorio nacional de empleo, a través de un censo nacional realizados con las distintas direcciones del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.

Nuevas Formas de Propiedad y Gestión de la Economía, en la Recuperación de Empresas de la República Bolivariana de Venezuela

La recuperación de empresas en Venezuela se da en un primer momento, a través de la cogestión y autogestión como esquemas de capitales y gestión mixta, acompañada de la socialización productiva y económica que persigue la resolución de problemas estructurales del Estado de bienestar de la fuerza de trabajo, hacia el desarrollo de sus capacidades, en concordancia con Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual dispone en su artículo 70, que la participación y el protagonismo popular en el ejercicio de su soberanía se llevará a cabo -en lo económico y lo social- a través de los modelos de autogestión y cogestión con asociaciones cooperativas, empresas comunitarias y otras formas asociativas.

La autogestión concretamente, se dio en el incentivo directo a los micro emprendimiento, esto conllevó a la democratización de la cartera de créditos de la banca privada y la creación de nuevos entes de financiamientos para la activación de la economía, sin embargo esto no resolvía de forma directa el financiamiento a aquellas empresas que habían dejado de producir por falta de capital y es cuando a través del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial⁸, se plantea la diversificación de la economía, la recuperación del tejido industrial del país y de las potencialidades productivas del campo; que supone la determinación compartida entre los diferentes firmantes, quienes mutuamente aceptan la “democratización de las relaciones de producción y propiedad”.

Los objetivos específicos del **Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial** se sustentaron en la Recuperación del tejido industrial, fortalecer las industrias con capacidad de ampliación y potencial de desarrollo, completar eslabones faltantes e interrupciones en cadenas productivas, generar una estructura de circuitos en red que permita desarrollar la economía de escala, potenciando el desarrollo endógeno, impulsar aguas abajo el desarrollo de las industrias propiedad del Estado, explorar la diversificación del tejido industrial hacia nuevas cadenas, facilitar el

⁸ Plan nacional que suscribió el financiamiento directo a capitales privados que alegaron quiebra a consecuencia del paro empresarial/industrial.

acceso y uso de la ciencia y la tecnología, así como el estímulo, promoción y difusión de la capacidad innovadora del pueblo trabajador, procurar el establecimiento de compromisos para democratizar las relaciones sociales de producción en las empresas, procurar el establecimiento de compromisos de las empresas con la comunidad y procurar cambios en el mercado, vinculando éste a la satisfacción de las necesidades humanas.

La cogestión por su parte, se contempló en varios modelos que traducían a la fusión de capitales y participación de los actores intervinientes en el proceso productivo de la empresa según fuera el caso, estos actores eran, por un lado el Estado, que actúa como ente de financiamiento y como accionista directo; Los Trabajadores que actuaran como accionista y poseedores legítimos de los medios de producción y el Empresario que en algunos casos aparecerá como accionario de la nueva forma jurídica y en otros no aparecerá. Según fuera el caso, el Estado concede créditos financieros a los trabajadores a través de la forma jurídica de cooperativas, para que estos pudieran acceder a porcentajes accionarios de la empresa, si era una empresa recuperada por adquisición forzosa, el otro agente participante era el Estado quien aparecía con un punto por encima a diferencia de los trabajadores, de la cantidad accionaria total de la empresa⁹.

En un segundo momento, referido a una práctica más actual de los mecanismos de recuperación de empresas, ha sido a través de la **nacionalización**, y esto está fundamentado en la necesidad de la recuperación de las industrias y empresas básicas del país, para garantizar la estabilidad de la economía en el territorio nacional. Ahora bien en todos los casos las leyes venezolanas¹⁰ apuntan a la protección del trabajador en cuanto a la formación jurídica inmediata de la nueva empresa, así como también su producción a través de los decretos de expropiación aprobados por la asamblea nacional, y el decreto de la ocupación temporal, por los gobiernos locales,

⁹ Las decisiones de la cantidad accionaria del Estado en la cogestión, dependía de la importancia estratégica de la empresa en la construcción de la soberanía productiva del país.

¹⁰ La primera de las leyes que da piso legal a las otras, es la constitución de 1999, en todo su articulado propicia la participación protagónica del ciudadano y los derechos constitucionales. Véase el preámbulo de la constitución y art: 112, 113, 115, 117, 118, 273, 280, 299, 300, 301, 302, 308 y 347

mientras se resuelve el juicio para la adquisición de bienes y pago a los dueños (empresarios) de los activos.

Igualmente es importante rescatar que en este nivel de participación se dan las empresas mixtas como parte activa de la economía venezolana así como la economía pública, la cual actúa estratégicamente en sectores puntuales de producción.

En cuanto a la **propiedad** Contraponiendo el metabolismo capitalista con otro metabolismo emergente social y socialista, llega la necesidad de cambiar, combinar y construir nuevas formas de propiedad, a partir de lo que el gobierno bolivariano se plantea, como es no solo formar nuevas empresas dentro de este esquema, sino transformar las existentes incluso que las del Estado venezolano. Esto podría dejar la extraña visión y la mala prensa a cerca del proceso venezolano, alegando que no se respeta la propiedad privada, cosa que es antagónica a la realidad y a la constitución venezolana, debido a que existe el reconocimiento, de instancias no estatales que participan de la actividad económica regidas bajo la lógica de la obtención de beneficios materiales. Este territorio lo ocupan comúnmente los capitales nacionales o internacionales que distinguen provecho en ciertas y determinadas inversiones “no riesgosas”. Por el contrario, aquellas que generan riesgo o que sólo reportan rentabilidad social son dejadas al sector público.

Sin embargo una de las cosas que defiende el sistema capitalista es el derecho a la propiedad privada, por lo que el tema de la propiedad hoy discutido y polémico en la República Bolivariana de Venezuela, responde al abanico de posibilidades de las diferentes formas de propiedad no basadas en la acumulación, sino en la satisfacción de las necesidades. He aquí unos de los puntales más significativos en la tarea de desmontar la lógica capitalista de nuestras entrañas, representada en el va y ven de la reproducción material de la vida, y tiene que ver con liberar de otra forma que no es el dinero y la tenencia de la propiedad a todos los sujetos activos y constructores de la estructura social; esta forma es reconocer las distintas manifestaciones de propiedad colectiva, que no es más que todos los miembros de una sociedad participen en la propiedad de los medios de producción.

En Venezuela una de las formas que ha tomado más fuerza como mecanismo de transición al cambio de estructura social, ha sido la Propiedad mixta, que se ha hecho presente en múltiples programas estratégicos. Sin embargo todas las formas de propiedad, tienen la intención de crear un piso estructural mucho más igualitario al existente, democratizando todo el accionar del sujeto transformador.

Trabajar sin Patrón: “La gestión en manos Obreras”

Cuando pensamos en la **gestión** de la Empresas recuperadas, inmediatamente surge la idea, que estas vienen a hacer todo lo contrario a lo existente en el marco del sistema capitalista, por lo que lo emergente, es pensado desde lo antónimo, y muchas veces estas manifestaciones de movimientos anti sistémicos son frustrados por las individuales de sujetos del capital que somos todos y todas, asumiendo la convivencia del individuo con esquemas de funcionamiento capitalista que resiste a un sistema, y las ideas colectivas con valores de solidaridad en construcción de lo cotidiano.

En las distintas experiencias de empresas recuperadas en Venezuela, se siente la preocupación constante de saber negociar con las prácticas individuales en la concepción como trabajadores dependientes y las nuevas prácticas como trabajadores assemblearios y cooperativistas, pero además la necesidad de que exista el sentido de pertenencia de los participante por el proyecto político de recuperación y apropiación del proceso productivo, señalando que el trabajo es lo que siempre se hizo, pero en condiciones y según intereses de los dueños del capital. Ahora se trata de tener conciencia de éste; y es precisamente lo nuevo y el aporte de estas experiencias, por lo que el espíritu de la organización es fundamental en la confluencia de motivaciones dirigidas hacia el bien común. Esto implica una situación compleja de no desconocer que quienes conforman las empresas recuperadas son individuos, pero que las salidas en la **gestión** de la organización nunca deben o pueden ser individuales.

Analizar la **gestión** de las empresas recuperadas y sus prácticas democráticas, es mirar la “gestión desde otro espacio”, mirarla como un

proceso dialéctico, de donde resultaran disputas y negociaciones entre los actores, es estar frente a las acciones que construyen democracia en la organización y su evolución en las acciones dependerán de la claridad de los objetivos que tengan el conjunto de actores para con el proyecto organizativo y productivo de la empresa. Y esto apunta a la convivencia de una **“estructura híbrida”** entre lo horizontal de la organización y la verticalidad de la producción eficiente, el gran paso está en que se asuman niveles de conciencia del proceso del trabajo y coherencia entre la identidad organizativa y la gestión de la nueva empresa; retomando la discusión de la división del trabajo, de qué es trabajo, y el valor que este trabajo representa para la organización y para el entorno. Reconociéndose como actores individuales en construcción de actores colectivos, que se planteen un equilibrio entre lo económico-productivo y lo socio- político, asumiendo nuevos valores en la práctica del accionar del trabajo.

Ciertamente, hoy la mayoría de las empresas recuperadas en Venezuela, que se iniciaron en el modelo de la autogestión y cogestión no han tenido los resultados y el impacto esperado. Se Pudiera afirmar que existen dos escenarios para analizar las causas, uno *exógeno incidente* que tiene que ver con el otorgamiento de ayudas financieras sin mayores controles, la falta de seguimiento político a los proyectos presentados y la falta de claridad ideológica de los actores participantes en el objetivo estratégico, no han permitido mayores avances en esta otra forma de impulso a la economía. Y por otro lado las causas *endógenas proyectantes*, que se centra en la dispersión en la gestión y la organización del trabajo pensada solo desde lo cuantitativo. Cuando surge un desafío de pensar en otra lógica productiva, se debe transformar algo más que la maquina, o el salario y los beneficios laborales, el desafío va mas allá del nombramiento de “representantes” de la nueva empresa; y en realidad apuntan al cambio de subjetividad productiva, a la resignificación de conceptos que median la relaciones sociales y sobre todo a la apropiación del proyecto productivo como proyecto de vida. De no ser así, seguramente terminan reproduciendo la lógica de las empresas de capital, con cierta solidaridad interna, pero sin valores verdaderamente orientados hacia la

horizontalidad, sino más bien hacia la acumulación y a la “necesidad construida por el sistema” de convertirse en nuevo propietario.

Esto hace percibir que el proceso de gestión se convierte en un arte y a la vez una ciencia, que se aprende y se desarrolla en contextos específicos, porque ha sido una condición despojada a la clase obrera por el capital en la división del trabajo, a través de la alineación. **La gestión democrática**, no es una condición menor para pensar en el éxito del sector de las Empresas recuperadas, pero para pensar en ella, explicarla o entenderla, necesariamente hay que pararse desde otro lugar menos dogmático y más pragmático, sabiendo que en estas nuevas prácticas surge múltiples contradicciones, que se contextualizan en una dinámica de vida de la organización y a los sujetos que la integran.

De esta forma, se hace necesario identificar cuatro aspectos comunes de las experiencias de Empresas Recuperadas en Venezuela; el primero está referido al **tiempo y la historia de la empresa recuperada** todas comparten el haber sido reactivadas en el marco de la recuperación del aparato industrial, lo que evidencia un corto tiempo de lucha por la apertura de la empresa. Pocos casos se dieron que por iniciativa de los trabajadores custodiaron las plantas cuando el patrono las abandono; estos pocos casos lograron arrojar saldos organizativos y de apropiación del proyecto de la empresa, en otros casos, no habían trabajadores y el gobierno, a través de algunos de sus ministerios, seleccionaron los trabajadores que estarían en la empresa con criterios coyunturales específicos que el territorio demandaba¹¹.

Desde un punto de vista más subjetivo, en la conciencia de la clase trabajadora se hace importante e imprescindible la asociación de estos procesos a la lucha de clases, el enfrentamiento al capital y sus formas de

¹¹ La selección de colectivos de trabajadores fue diversa en cada una de las empresas, dependía de la demanda social y económica de la región, así como también la complejidad del proceso productivo; por ejemplo en Hilanderías Tinaquillo (empresa de confección de telas cerrada completamente en el 2000), se decide asumir su apertura combinando a ex trabajadores, egresados de las misiones vuelvan caras (estructura revolucionaria de formación ocupacional productiva) y comunidad en general. Para Sideroca (empresa de tubos con costura cerrada desde el 1997) fueron seleccionados desde las organizaciones comunitaria y los ex trabajadores que pudieron ser contactados (el nivel de conocimiento técnica metalúrgico fue el criterio principal) cabe destacar que la reactivación de estas empresas aun no se ha realizado, los capitales involucrados y el desinterés de la lucha por la apropiación de los medios productivos por parte de los trabajadores, han colocado estos dos casos en una situación compleja y lejos de la reactivación real.

dominación, no puede resultar escenarios concebidos con otra lógica alejada del capital, con actores pasivos a la lucha y estructurarte de la sociedad existente, no es posible lograr la transformación sin sujetos transformados.

En esta medida, esta categoría del tiempo resulta importante, porque las luchas obreras organizadas (sindicatos) en el país, han sido desde la resistencia en la proclama de los derechos laborales, con una marcada visión económica-reivindicativa, ante una figura de un Estado antes rentista y al servicio de las grandes trasnacionales.

Pocos casos se dieron donde, desde los trabajadores, se plantearon el empoderamiento de los medios de producción; esto no es casual, ya que representa el despojo ideológico y la enajenación histórica que ha operado en la conciencia de la clase trabajadora en cuanto a su papel verdaderamente de vanguardia revolucionaria en la sociedad y en la construcción del socialismo. Esta condición, se expresa dentro de las empresas recuperadas, en las conductas de los trabajadores al momento de vincularse con el capital, bien sea para comprar materia prima o para vender el producto terminado, también tiene que ver con el ejercicio de la democracia participativa y no representativa del nuevo responsable de la producción y distribución, y por ultimo tiene que ver con los valores de solidaridad, de entender las acciones colectivas a lo interno de la organización obrera y en la relación con el resto de la sociedad.

El segundo aspecto a considerar son las **relaciones de poder**, en este nivel se hace importante entender que si bien es necesaria la formación de la clase obrera, no se pueden construir modelos o manuales de cómo funcionar mas operativamente y como sujeto transformado, sino sembrar valores asociativos mas allá de la forma jurídica, en el entendimiento que debemos forjar prácticas que correspondan a nuevas relaciones sociales de producción y mas allá de los valores que remite directamente la cooperativa. Figura muy desnaturalizada en este proceso, producto del oportunismo de derecha y de la ingenuidad de la izquierda, el "Boom" del cooperativismo llevo a que de algo más de 750 cooperativas registradas en al SUNACOOOP¹², en menos de seis meses llegaran a 150.000, con claras expresiones de tercerización y fraude a

¹² Datos estadísticos facilitados por la superintendencia de cooperativas SUNACOOOP.

las leyes laborales y de seguridad social. La pregunta es ¿cómo orientar este trabajo?, y la respuesta es compleja pero tiene su origen en la sumatoria de voluntades, desde las prácticas cotidianas que activan la subjetividad del individuo transformando o reestructurando la estructura social. Y estas prácticas tienen que ver con el reconocer al **"otro"** que es la sumatoria del yo individual con el otro que se ve afectado o beneficiado de mis acciones. Es decir, es una reflexión-acción individual pero que necesariamente debe expresarse en colectivo.

El tercer aspecto tiene que ver con las **"relaciones con el mercado"**, al igual que los otros dos, éste aspecto también presenta desafíos cuando el planteo es construir otra economía y otra sociedad, además porque en el sistema capitalista todo parecía estar atravesado por el mercado; entonces siempre surgen preguntas que giran en torno a ¿Nuestra producción es mercancía o es un bien de uso y consumo?, ¿La empresa recuperada sirve al Capital o a la Sociedad? ¿O es una combinación de ambos en un proceso de transición? ¿Si ya se tienen el control del taller, que mecanismo organiza la distribución? Estas preguntas generan un evidente debate reflexivo en una sociedad compleja determinada por el sistema regente, es decir pensar concretamente ser competitivo, y desarrollar la solidaridad hacia dentro y así practicar la horizontalidad, o correrse del valor renta y parce desde otro lugar, analizando la sostenibilidad desde lo social, desde la vida, desde la conciencia razonable.

Aquí vuelve a aparecer un escenario de tensión y contradicción, donde los trabajadores deben discutir y complejizar el tema de la producción en la organización del trabajo, ¿Para quién produzco? y ¿Para qué trabajo?, preguntas estas que pueden tener dos posibles respuestas, una que sostiene el legado de *"la reproducción de la vida por encima de la reproducción y acumulación del capital"*¹³ y es la de generar el sustento de todos y todas o la respuesta que sustentada en *"la racionalidad del individuo que busca minimizar costos y maximizar ganancias"*¹⁴ o lo que es igual para acumular riquezas.

¹³ **Hinkelammert, Franz y Mora Henry.** "Economía Sociedad y Vida Humana, Preludio a una segunda crítica de la Economía Política". Editorial Altamira/UNGS. Buenos Aires 2009. Capítulo I, II, VI, IX y XVI.

¹⁴ Supuestos de la teoría económica formal (clásica y neoclásica) que sostienen al sistema capitalista

Ambas son lógicas contrapuestas que buscan evidentemente objetivos distintos, y que a su vez sostienen sistemas sociales adversos.

Como en los anteriores casos, no hay fórmula para resolver este nudo problemático, que no sea llevar a la mesa de discusión el debate horizontal y democrático de los trabajadores, donde se planten, desde que espacio generan la transformación, la resistencia y la construcción de sociedad. Así como también la discusión sobre el papel del Estado y las políticas públicas, es decir desde la acción política poner límites a la exclusión y desde la democracia con reforma institucional para controlar el mercado que deben ser orientadas a la redistribución de los recursos en la sociedad.

Para el caso de Venezuela, la intervención directa y activa del Estado asumiendo con voluntad política la mediación y regulación con el mercado para el funcionamiento de estas empresas se ha vuelto fundamental. Sin embargo la discusión interna dentro del proceso de organización del trabajo, ante todas estas interrogantes, todavía no se ha vuelto prioridad para los trabajadores, trasladando la intervención del Estado a no solo regular el mercado, sino que también organice la gestión del proceso de trabajo dentro de la empresa, esto es producto de un sujeto pre condicionado a un patrón (capitalista) y no sujeto reflexivo que problematiza la realidad en la construcción de la apropiación del proceso productivo en sí. Si bien el Estado se hace necesario en su accionar con el mercado, es necesario que la gestión del proceso productivo, se defina como acompañante y facilitador y no el nuevo patrón¹⁵.

También existen casos donde los interés del capital se han visto directamente afectados por estas nuevas formas de producción y propiedad, y directamente han frustrado el plan de recuperación de empresas estratégicas para la economía nacional, y esto es puntual destacarlo al reconocer que si bien el gobierno venezolano es un gobierno popular, sigue funcionando en una estructura del Estado burgués y burocrático.

¹⁵ Nos permitimos dudar de que las intenciones del estado en un principio sean ser patrón, sin embargo el accionar de los trabajadores y las trabajadoras así muchas veces lo demandan. Para nosotros ni siquiera es una acción consiente, sino una herencia de la alienación del capital a construir en el individuo la necesidad de ser dominado o dominante.

Los niveles de contradicción del mercado con un país como Venezuela, han tenido distintas aristas, anteriormente se señalaba el paro empresarial y petrolero en el 2002- 2003 como la máxima muestra de contra ofensiva del capital cuando ya no sólo se plantea hacer resistencia, sino también la construcción de alternativas. Esto ha hecho que día a día se generen nuevos mecanismos y estrategias alternas que ensayan la mejor vía para construir el socialismo de siglo XXI en un país como Venezuela. Intento de esto fue cuando el ejecutivo nacional constituyó la Comisión Nacional de Planificación, en el 2008 como una herramienta central en la planificación de la economía socialista. Su desarrollo aun no ha sido muy contundente.

Por último el aspecto que para nosotros es central desde las experiencias de las empresas recuperadas en Venezuela, es pensar en la **sostenibilidad** debido a que el éxito del capital ha sido su continuidad y transformación evolutiva en el tiempo, a diferencia de los emprendimientos solidarios, que sólo parecieran estar en los tiempos de crisis del capital y/o en las coyunturas de supervivencia y satisfacción de necesidades. Esto hace importante pensar en la sostenibilidad de los emprendimientos y las recuperadas no solo a nivel micro económico, sino también a nivel mezo¹⁶, como generadores de construcción de otras prácticas y otras lógicas para la mediación entre los bienes y la satisfacción de necesidades.

Si solamente lo sostenible se mira a través de la viabilidad económica, termina concibiendo claramente dos imágenes de funcionamiento por parte de la empresa, una hacia afuera que debe ser racionalmente “competitiva” y eficaz, y hacia dentro expresar sus valores cooperativos y la construcción de otra lógica en la redistribución de la utilidad obtenida y los mecanismos de participación; esto es válido hasta el punto de entender que es lo distinto de estas empresas con respecto a las del capital y pensar en un valor central, si la solidaridad es hacia dentro o limitada. Esto lleva a que los valores que se generan en estas prácticas terminaran reforzando un mercado capitalista y un individuo que se alía estratégicamente para conseguir mejores beneficios, es decir la reproducción del capital en manos de la alternativa.

¹⁶ Concepto de sostenibilidad desarrollado por **Coraggio, José Luis** “Diccionario de la Otra Economía: Economía del Trabajo” Ediciones UNGS/ALTAMIRA, Buenos Aires-Argentina 2009. Pág. 137.

La experiencia venezolana hoy se planta contribuir a la construcción de otra economía, por lo que encuentra respaldo en la perspectiva de la Economía Social, argumentando que el funcionamiento y éxito de cualquier Empresa recuperada en cualquiera de sus formas, es la sostenibilidad en el tiempo, pero aquí es necesario pensar desde otro escenario de lo sostenible, lejos de la ganancia y la renta y viendo la sostenibilidad desde lo sustantivo¹⁷, desde la vida y sus condiciones, desde el territorio y el entorno. Entendiendo que para alcanzar la sostenibilidad es necesario el desarrollo de instituciones y políticas basadas en principios económicos por lo que la sostenibilidad de las de la Empresas recuperadas, no es sólo financiera, sino que abarca la sostenibilidad del proyecto ideológico con el que fue concebida la organización, la integridad de los actores participantes en la organización y la relación armoniosa con el territorio y la naturaleza, apostando al desarrollo de las fuerzas productivas, con claridad del sujeto histórico en el cumplimiento de su deber social.

El ejecutivo nacional ha dado pasos importantes en la profundización de la construcción de un nuevo modelo económico productivo socialista, desarrollando toda una línea de expropiación de empresas estratégicas vinculadas a la producción de alimentos y de manufacturas para la fabricación de bienes de uso y consumo básicos (Industria cementera, metalmecánica, siderurgia, transporte), a la vez a impulsado el control obrero de la producción, asignando a trabajadores en la presidencia de complejos industriales tan importantes como SIDOR, ALCASA Y VENALUM. El papel del gobierno en la sostenibilidad de estas alternativas ha sido clave en temas como financiamiento, legislaciones, acompañamientos, transferencia tecnológica y entre otro elemento de carácter técnico. Esto ha hecho que la mayoría de los emprendimientos productivos, generen sostenibilidad económica. El elemento que aun sigue debilitado y en proceso de construcción, es ese que hemos tratado de resaltar durante todo el artículo y tiene que ver con la ***transformación subjetiva del sujeto social***. Encontramos la expresión de

¹⁷ Concepto desarrollado por Karl Polanyi, para quien lo económico designa "un proceso institucionalizado de interacción entre el hombre y la naturaleza que permite un abastecimiento regular en medios materiales para satisfacer las necesidades". / Ver: **Coraggio, José Luis**. "Polanyi y la Economía Social y Solidaria en América Latina, en ¿Qué es lo Económico?, Materiales para un Debate necesario contra el Fatalismo" Ediciones Ciccus. Argentina 2009. Pág. 23.

este artículo Citando palabras del Che: *"...definir al individuo, actor de ese extraño y apasionante drama que es la construcción del socialismo, es definirlo en su doble existencia de ser único y miembro de la comunidad..." El cambio no se produce automáticamente en la conciencia. Como no se produce tampoco en la economía. Las variaciones son lentas y no rítmicas; hay periodos de aceleración, otros de pausados e, incluso, de retroceso."* *"...lo importante es que los hombres van adquiriendo cada día más conciencia de la necesidad de su incorporación a la sociedad y, al mismo tiempo, de su importancia como motores de la misma"*¹⁸.

Reflexiones Finales

Pensar que este artículo cierra la discusión sobre las Empresas Recuperadas en Venezuela y la transición al socialismo del Siglo XXI en el que esta enrumado el País, es pretender decir que el proceso ha terminado y llegado a su estado ideal. Situación esta que no sucede, ya que es ahora cuando Venezuela realmente comienza a concebir los grandes cambios en las estructuras del Estado capitalista que por once años ha boicoteado el proyecto Bolivariano.

En este sentido la perspectiva de los años venideros sigue siendo de lucha y construcción, los protagonistas son las mayorías convertidos sujetos democratizadores los cuales decidirán qué estrategia van a adoptar ante el reacomodo del capitalismo en cada uno de los espacios de la vida humana; su praxis debe ser el Nuevo Proyecto Histórico; porque sólo la lucha por la democracia participativa, la economía de equivalencias y la justicia social pueden coordinar y guiar la infinidad de esfuerzos individuales hacia el triunfo colectivo final.

Las Empresas Recuperadas no son una estrategia más para disminuir el desempleo en Venezuela, representan la estrategia de generar ocupaciones productivas y sociales, redefiniéndose a todos los espacios de las relaciones sociales de producción, adaptando el futuro productivo a las verdaderas

¹⁸ Párrafos extraídos de la carta del Che "El socialismo y el Hombre en Cuba" enviada al director del semanario Marcha de Uruguay, fue publicada en el numero 1246, del 2 de marzo de 1965. Pág.: 11,16y20.

necesidades legítimas de la población y creyendo en un desarrollo desde lo local, en un desarrollo endógeno, en un desarrollo integral de los pueblos. Su éxito y sostenibilidad depende de todos, porque para todos es el beneficio social.

Venezuela en el 1999 demostró que la utopía de construir otra sociedad si es posible, lo hizo con un líder elegido como presidente que unificó la Izquierda, una constitución participativa con mecanismos de transferencia de poder al pueblo; en el 2002 el pueblo demostró que hay procesos de cambios dentro de su subjetividad, demandando la democracia y el marco constitucional en el contexto de un golpe de Estado; hoy la Revolución Bolivariana apuesta a ser combatiente y dialéctica, pero esto depende mucho de los espacios de sociabilidad autogenerados, en donde cada sujeto y actor social coincida y ya no sólo desde la resistencia, sino mas bien desde la construcción social, donde la utopía ya esta del lado de lo posible.

Trabajo y autogestión en empresas recuperadas: aportes a partir del caso de Los Constituyentes*.

Cecilia Costa Álvarez (UNLP-OSERA) E-mail: costalva@yahoo.com.ar

* La cooperativa de trabajo metalúrgica "Los Constituyentes" es una empresa recuperada por sus trabajadores donde se fabrican caños de acero con costura, laminado y corte de chapas para los rubros de construcción, automotriz, agroindustria, electrodomésticos etc. En 2006 ocupaba más de 80 trabajadores.

Introducción

El presente trabajo retoma el análisis iniciado durante mi tesis de grado académico en el año 2006, en la metalúrgica recuperada Los Constituyentes de la localidad de San Martín. El objeto de retomar el caso se funda en la necesidad de avanzar en la investigación de los aspectos diferenciales que asume la gestión cooperativa de empresas recuperadas, centrando el análisis en la tensión entre los grados de autonomía ganados por los trabajadores en el proceso de autogestión, frente a las condiciones que se imponen al proceso productivo a través de la dinámica de la competencia en el mercado.

En la hipótesis que guió originalmente la investigación se planteaba que la dinámica capitalista predominante en el ciclo completo de circulación del capital: producción - circulación - consumo - reproducción debía repercutir sobre la autogestión del proceso productivo, condicionándolo. Esta hipótesis implica entender que no pueden separarse las relaciones establecidas en la esfera de la producción de aquellas que se establecen en la circulación y el intercambio, en la medida que las mismas conforman una totalidad orgánica (Ghigliani: 2007, Costa Álvarez: 2008).

A partir de ello se identificaron al interior de la empresa los ámbitos donde esta repercusión operaba, encontrando efectos sobre

el proceso productivo y su organización; y sobre los procesos y ámbitos de toma de decisiones. Las conclusiones obtenidas demostraron que la desaparición del control directo del capital sobre el trabajo implicaba el avance y democratización del control y gestión del proceso productivo por parte de los trabajadores, ampliando sus grados de autonomía. No obstante, el poder de mando del capital no desaparecía por completo del proceso productivo en la empresa: dado su predominio en las relaciones de intercambio en el mercado, reingresaba desde allí a la cooperativa, condicionando la producción (Costa Álvarez: 2008).

Sobre la base de estos resultados, el presente análisis se propone contribuir a la discusión de algunas tendencias que aparecen en la institucionalización de regulaciones colectivas al interior del proceso productivo, a la luz de las tensiones que encuentra la autogestión en el contexto de la economía de mercado.

Regulaciones y autogestión

Se apuntará a identificar las dimensiones del proceso de producción y gestión en la empresa donde se hagan visibles los mecanismos de regulación ensayados por el colectivo de trabajadores, con el propósito de identificar sus anclajes y efectos, en relación con el enfoque antes planteando.

La idea de regulación refiere aquí a los mecanismos prácticos y normativos, informales y formales, de diversos grados de institucionalización, establecidos por el colectivo de trabajadores en función de organizar la gestión y ejecución del proceso productivo. Así entendida, la regulación colectiva opera tanto en la organización directa del proceso de producción como en los procesos de toma de decisiones; consistiendo en un conjunto de estrategias que elaboran y reelaboran los trabajadores con el objetivo de sostener y viabilizar la producción autogestiva.

El análisis enfoca entonces los procesos de institucionalización al interior de la empresa que hacen a la gestión de la producción y a las instancias de toma de decisiones. En este proceso encontraremos que se institucionalizan normas, costumbres y roles que hacen a la dinámica de la división de tareas y funciones al interior del colectivo de trabajo. Dejando explícitamente de lado para el caso del presente análisis la idea de regulación como mediación del Estado en la relación capital – trabajo.

Respecto a las características que asumen los procesos de regulación colectiva en la gestión de empresas recuperadas, resulta útil tener presente el análisis de Calloway (2010) quien desarrolla el concepto de *autorregulación* como el conjunto de prácticas colectivas que reemplazan a la disciplina fabril en una organización autogestiva, identificando a la asamblea como el dispositivo que permite la producción consensuada de las normas. De este proceso resultan nuevos actores con grados crecientes de autonomía: no obstante la autora señala que el proceso se encuentra tensionado por el riesgo de perder grados de autonomía en la medida que aparecen tendencias a la delegación de la toma de decisiones en los consejos de administración (Calloway: 2010). Por otra parte Salgado y Kasparian (2010), al preguntarse por los elementos a los que se encuentra asociado el carácter social de las empresas recuperadas, encuentran una tendencia a la gestión de cuadros –representados por los consejos de administración- que se explica por la necesidad del proceso productivo de institucionalizar mecanismos de dirección y gestión. De este modo existe una tensión entre los espacios de igualdad abiertos al interior de las empresas a partir de la recuperación, frente a la existencia de diferenciaciones jerárquicas al interior del colectivo, fundadas en esta tendencia (Salgado y Kasparian: 2010). A través de estos análisis se hace visible la tensión entre los procesos de igualdad desarrollados al interior de los

colectivos de trabajadores, frente a los constreñimientos que desde el mismo proceso productivo se imponen a su democratización.

En el caso de Los Constituyentes se identificarán las manifestaciones de esta tensión, analizando aquellos procesos que están efectivamente al alcance de los trabajadores: estrategias de organización, planificación, coordinación, control, gestión de la producción y toma de decisiones. Se distinguirán los aspectos específicamente organizacionales del proceso de producción: división del trabajo y economía del tiempo por un lado, diferenciando por otra parte la dinámica de toma de decisiones: espacios de construcción de consensos, representación y decisión. Se indagará la relación entre la institucionalización de regulaciones colectivas con las necesidades del proceso productivo de la cooperativa; teniendo en cuenta que al orientar su producción al intercambio en el mercado, se inscribe como un momento de un ciclo cuya dinámica predominante no dicta ni controla.

Resultados

A partir de la recuperación se reorganizaron las estructuras administrativas y de comercialización de la empresa, operándose una separación al interior del colectivo entre quienes permanecieron desempeñando funciones directas de producción y quienes asumieron nuevas funciones en las tareas administrativas y de gestión. Entre los sectores de producción y administración intermedia la oficina de producción, donde se establecen relaciones con clientes y proveedores, se reciben pedidos de producción y se planifica el abastecimiento de materias primas. Este sector resulta estratégico por su intermediación entre el proceso de producción y el mercado.

Durante el período observado la provisión de materia prima se encuentra regulada en condiciones monopólicas; la cooperativa trabaja un volumen de producción propia y vende trabajo a facón:

entre los clientes de façón aparece en primer lugar la antigua competencia de la empresa durante el período patronal, y también entre otros el antiguo dueño de la cooperativa. La antigüedad de la tecnología instalada es mayor al promedio para la rama, desventaja que es compensada por los trabajadores a través de la intensificación directa del trabajo. La división técnica del trabajo no ha sufrido modificaciones sustanciales porque existen condicionantes impuestos por las máquinas, que dictan funciones fijas a los operarios. De todos modos, los trabajadores han introducido algunos cambios en la organización del trabajo.

A partir de la recuperación de la empresa los trabajadores se han involucrado voluntariamente en la organización de la producción: a nivel de las máquinas se planifica el armado de la matrickería buscando optimizar su utilización, regulando conscientemente los tiempos de producción. Por comparación, durante el período patronal no se buscaba evitar los tiempos muertos de armado y desarme. Por otra parte aparecen cambios entre los trabajadores en su disposición a compartir los saberes de oficio: mientras que antes se buscaba evitar su transmisión, ahora se acepta la formación de los compañeros dado que ésta ya no implica competencia sino colaboración. No obstante este cambio en las disposiciones subjetivas, no se promueve la rotación entre los puestos y funciones, y tampoco aparece la formación como programa de la empresa: aunque se reconoce el valor de aquéllos trabajadores que tienen condiciones de suplantar a otros en distintos puestos, la formación de los mismos es producto de actitudes individuales.

Se extiende la jornada laboral, al mismo tiempo que se relaja el ritmo de trabajo. Los tiempos de producción aparecen condicionados por la satisfacción de la demanda de los clientes, quienes en su mayoría entregan materia prima para el trabajo a façón, negociando los tiempos de entrega. Se ha detectado una forma de polivalencia

donde cada trabajador asume y realiza más funciones que antes: esto se explica por la reducción del número de trabajadores, sobre todo en los puestos de supervisión y control.

Los cargos de gerencia y las funciones de control han sido eliminados. En la observación y las entrevistas, el control del proceso pareciera estar internalizado en los trabajadores. A ello refieren constantemente los entrevistados al plantear que la mayor diferencia que sienten respecto al período patronal es “una mayor responsabilidad” sobre el trabajo, al mismo tiempo que se sienten “más libres” y distendidos. Las funciones de supervisión se han fusionado con las de planificación de la producción, compartiendo éstas al mismo tiempo parte de las funciones gerenciales de trato con clientes y proveedores, en la oficina de producción.

Al indagar las disposiciones subjetivas de los trabajadores para asumir nuevas tareas, la distribución de funciones entre dirección y producción aparece fundamentada en sus discursos alrededor de la idea de que existen diferentes capacidades personales, en base a las que se distribuyen las funciones: sobre esas características personales de los líderes fundamentan la decisión de delegar las funciones de dirección en los miembros del Consejo. Esta delegación se realiza a través de la votación en la asamblea del conjunto de los trabajadores. Los encargados de producción y los miembros del Consejo de Administración han sido elegidos a través de este mecanismo.

La idea de que la frecuencia de las asambleas conspira contra el proceso productivo aparece repetidamente a lo largo de todas las entrevistas, y el hecho de priorizar los tiempos de producción dificulta la realización de asambleas masivas y regulares.

Respecto al problema de la disciplina, la desaparición de la figura del encargado como encarnación del control directo y personal del

capital sobre el trabajo no implica la desaparición de toda regulación: en este campo se modifican algunos mecanismos de control, fundados ahora en consensos que apuntan a la persuasión y el diálogo antes que a la coerción, junto al restablecimiento consensuado del estatuto disciplinario. Estos resultados concuerdan con el análisis de Calloway (2010).

Las formas de vinculación de los trabajadores a la empresa también han mutado. La gran mayoría son socios de la cooperativa, dado que ésta se ha conformado a partir del proceso de recuperación. No obstante existen trabajadores que se han incorporado posteriormente a la cooperativa, bajo la figura de aspirantes a socios. Éstos aun no forman parte de la cooperativa y a diferencia de los socios que retiran una parte igualitaria de las ganancias, perciben un ingreso fijo, menor al retiro de los socios. Una vez incorporados no revistarían la misma figura de socios fundadores, sino que su participación en las ganancias se establecería a partir de la fecha de incorporación. Bajo esta figura se encuentran antiguos trabajadores de la empresa que fueron despedidos por la antigua patronal. Esta modalidad en relación a la participación en la propiedad se basa en las normativas que regulan la actividad cooperativa.

Discusión

Respecto a los procesos de toma de decisiones, los resultados muestran que en el terreno de la dirección aparece un incipiente proceso de burocratización que se acopla con una tendencia a concentrar la toma de decisiones en el Consejo de Administración, integrado por operarios. Éstos, si bien realizan tareas directamente productivas, no lo hacen con regularidad; lo que implica una tendencia a la separación de las funciones de dirección y ejecución de las tareas, que se refuerza por la necesidad de tomar decisiones con la rapidez suficiente para ajustarse a los tiempos que dicta la

demanda del mercado.

En este sentido aparece una tendencia a la institucionalización de los mecanismos de representación y delegación por encima de los mecanismos de decisión colectiva, hecho que también señalan Salgado y Kasparian (2010). Esto repercute en la formación de cuadros, en tanto la distribución de funciones directivas tiende a rotar entre los mismos cuadros dirigentes, y no aparece al interior del colectivo una política de rotación de funciones dirigenciales que haga a la formación de nuevos cuadros; antes bien, esta parece asentarse en características personales.

No obstante, la asunción de funciones de dirección guarda alguna relación con los puestos que ocupan los trabajadores en el proceso productivo: se encuentran entre los miembros del Consejo varios encargados de máquinas y miembros de la oficina de producción. Este hecho permite hipotetizar la existencia de alguna relación entre los saberes adquiridos por las funciones organizacionales dictadas por el puesto de trabajo en el proceso productivo y la disposición para asumir funciones de dirección. Los resultados del desarrollo de esta hipótesis podrían aportar elementos para diseñar políticas de formación de cuadros desde el seno del proceso productivo, si es cierto el supuesto de que los saberes que se concentran en las funciones de planificación de la producción facilitan el entrenamiento y desarrollo de capacidades de gestión para el conjunto del proceso productivo.

Continuando el desarrollo de este problema, es factible encontrar alguna articulación entre el entrenamiento subjetivo con que la organización del proceso de trabajo formatea a los trabajadores, con las tendencias que aparecen institucionalizadas en relación a la delegación de la toma de decisiones, y el hecho de que recaigan las funciones de dirección en un subconjunto más o menos estable de

trabajadores. Al mismo tiempo, esto último puede explicar los anclajes de la creencia en las características personales como fundamento de las decisiones colectivas de selección de cuadros: estas características personales guardarían alguna relación con el entrenamiento adquirido en el proceso de producción.

Respecto a la dinámica asamblearia, si bien la asamblea tiene potestad para tomar decisiones y los trabajadores sostienen la legitimidad de este mecanismo, en la práctica los tiempos que demanda la asamblea dificultan la continuidad del proceso productivo, de manera que ésta tiende a conformarse en un ámbito informativo de las resoluciones que asume el Consejo de Administración. Podría inferirse que según sea el carácter que asuma la asamblea - discusión y resolución horizontal y efectiva de los temas en cuestión, o más bien informativa de las decisiones del Consejo - será distinta la naturaleza de los consensos que emerjan de ella; y la reproducción de estos procesos en uno u otro sentido tendría efectos en las características que asuma la institucionalización de la organización colectiva. El hecho de que el desarrollo de formas democráticas de gestión choque con los tiempos que el mercado imprime a la producción, demuestra que la participación en la toma de decisiones no depende exclusivamente de características subjetivas diferenciales, sino que aparece regulada por la dinámica del ciclo completo del capital. Del mismo modo, son los tiempos que impone el mercado los que implican la necesidad de la concentración de las decisiones en la figura del encargado y del Consejo de Administración.

Este problema guarda relación con la organización del tiempo de trabajo, donde la presión de la demanda opera directamente sobre los ritmos de producción. De este modo se hace visible la relación que existe entre la división del trabajo al interior del proceso productivo y las determinaciones que provienen de la demanda del

mercado. Los ritmos y tiempos de producción dependen fundamentalmente de las demandas de los clientes.

Esta presión sobre los tiempos que imprime el mercado se relaciona con la necesidad de especialización de las funciones y roles. Esto dificulta la rotación en las tareas, reforzando la separación entre concepción y ejecución de las mismas al interior del colectivo de trabajadores. Por otra parte, de la unificación de funciones que antes se realizaban de manera separada, resulta un tipo especial de trabajador polivalente cuya conformación aparece fuertemente asociada a la dinámica de producción que la demanda del mercado imprime a la cooperativa. Este hecho aparece claramente en la figura del encargado de producción, quien coordina tareas de gerencia y planificación. Este proceso tiende a reforzar la fijación de funciones específicas en diferentes trabajadores.

Asociado al problema de los ritmos de trabajo, el relativo retraso tecnológico de la cooperativa es compensado por el colectivo a través del incremento del trabajo absoluto, en función de ajustarse a los niveles de la competencia. De esta manera, la composición del valor de los productos de la cooperativa contiene una cuota mayor de capital variable con relación al capital fijo. Este hecho refleja un fuerte condicionamiento del mercado sobre la producción cooperativa. Al mismo tiempo este hecho puede relacionarse con la persistencia de problemas disciplinares, que se expresan en la permanencia de actitudes individuales de resistencia al trabajo o a los consensos colectivos. Si bien estas conductas pueden guardar relación con elementos culturales y subjetivos, también se relacionan con las condiciones que imprime la dinámica capitalista sobre el proceso de producción, dado que los ritmos de trabajo que encuentran resistencia están condicionados por las presiones que provienen desde el mercado. La necesidad de restablecer el estatuto disciplinario en función de regular las faltas y el respeto de los

tiempos de trabajo aparece así asociado a determinaciones que escapan al control del colectivo. Sería necesario indagar la relación entre estas determinaciones y la persistencia de pautas de conducta que a primera vista aparecen como disposiciones subjetivas individuales.

Por último, la diferenciación entre socios y aspirantes a socios en la cooperativa podría reforzarse en función de la composición de los costos de producción: en la medida que la competencia presione sobre la composición del precio, la cooperativa puede encontrar dificultades para ampliar la participación a nuevos socios. Este hecho encarna el riesgo de que se desarrollen actitudes corporativas entre los asociados, reforzando las diferencias al interior del colectivo de trabajadores. La institucionalización de mecanismos diferenciados entre socios y aspirantes respecto a las remuneraciones y la participación diferenciada en las ganancias de la cooperativa muestra una tendencia en este sentido.

Conclusiones

Los trabajadores se encuentran ajustados a un ritmo de producción impuesto por factores sobre los que no tienen control: la demanda de los clientes, las presiones de los proveedores y la competencia de otros productores. Así, la organización y la dirección de la producción se encuentran condicionadas por la dinámica y los ritmos que les imprime la esfera de la circulación.

De esta manera, las condiciones de producción impuestas por la dinámica del capital y operadas a través de las relaciones de intercambio, imponen a la cooperativa la necesidad de crear funciones burocráticas específicas: administrativas, comerciales y organizativas, que dificultan la ampliación de los procesos de democratización de la autogestión. Este hecho genera al interior del colectivo de trabajadores una diferenciación en términos de poder y

dirección: estas funciones aparecen a la vista de los trabajadores como potestades específicas del rol y refuerzan la diferenciación y jerarquización de las funciones de producción y dirección. Así, la tendencia a la separación y fijación de las funciones de dirección y administración encuentra anclajes objetivos en la estructura del circuito completo del capital.

Si bien la institucionalización de regulaciones asume características diferenciadas, en tanto impliquen la organización directa de la producción o los mecanismos de toma de decisiones; todas sus manifestaciones se relacionan con las necesidades que brotan del proceso productivo. Consiguientemente, dado que el proceso productivo se encuentra condicionado por las determinaciones que le imprime el conjunto del circuito de circulación en que se inserta a través del intercambio en el mercado; las tendencias que se institucionalicen al interior de la cooperativa guardarán relación con esta determinación, que escapa a la dinámica interna de la producción de la empresa.

La apertura de procesos democráticos a partir de la recuperación de la empresa encuentra un límite en la institucionalización de regulaciones que tienden a la reproducción de diferencias jerárquicas y a la fijación de roles que refuerzan la separación entre los ámbitos y actores en los que recaen las funciones de concepción y ejecución de la producción.

Para finalizar, es posible que a través del desarrollo de la hipótesis planteada acerca de la relación entre los saberes organizacionales dictados por el proceso productivo y la disposición de los trabajadores para asumir funciones de dirección, pueda encontrarse una tendencia que refuerce las regulaciones democráticas del proceso, haciendo aportes para la formación de cuadros.

Bibliografía

- Calloway, Cecilia. (2010) *Desafíos en los procedimientos de autorregulación en las fábricas y empresas recuperadas*. En II Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos. "Movimientos Sociales, Procesos Políticos y Conflicto Social: Escenarios de disputa". Universidad Nacional de Córdoba, 19 y 20 de noviembre de 2010. Disponible on -line <<http://www.fisyp.org.ar/WEBFISYP/AUTOGESTION.pdf>>
- Costa Álvarez, Cecilia. (2008) *Empresas recuperadas: ¿democratización vs. mercado? Análisis de las tensiones entre autonomía y capital en el caso de la Cooperativa de trabajo metalúrgica "Los Constituyentes"*. (UNLP) Ponencia.
- Ghigliani, Pablo (2007) 'Autogestión y circulación mercantil' (CISH – UNLP) Ponencia.
- Salgado, Rodrigo y Kasparian, Denise. (2010) *Empresas recuperadas y autogestión*. En II Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos. "Movimientos Sociales, Procesos Políticos y Conflicto Social: Escenarios de disputa". Universidad Nacional de Córdoba, 19 y 20 de noviembre de 2010. Disponible on -line <<http://www.fisyp.org.ar/WEBFISYP/AUTOGESTION.pdf>>
- Luxemburgo, Rosa (1900) *Reforma o revolución* <<http://www.marxists.org/archive/luxemburg/1900/reform-revolution/ch07.htm>>

**Cooperativas de trabajo provenientes de procesos de
recuperación de empresas en el área Metropolitana de Buenos Aires:
organización del trabajo, solidaridad y cooperación.**

Nicolás Dzembrowski. (CEIL-PIETTE, CONICET) Docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo. (FSOC-UBA) E-mail: ndzembrowski@gmail.com – ndzembrowski@ceil-piette.gov.ar

La noción de solidaridad como concepto dentro del pensamiento social surgió hacia mediados del SXIX (Leroux, 1841) con miras a dar cuenta del sustrato en el cuál los vínculos de la sociedad moderna estaban fundados. De allí en más, diversas corrientes religiosas, políticas y científicas (cristianas, marxistas, interaccionistas, funcionalistas, etc.) la retomarán para hacer referencia a distintas formas de unión e interacción entre grupos más o menos específicos.

En el caso de las cooperativas de trabajo, la referencia a la solidaridad debe hacerse desde una perspectiva particular, dado que, en tanto forma organizativa proveniente de la libre voluntad de los sujetos, enmarcada en objetivos propios y colectivos y cuyas lógicas son irreducibles al interés individual, el hecho asociativo precisa de un enfoque de análisis que de cuenta, principalmente, del modo en el cual las interacciones se desarrollan, de cómo se produce el lazo social, sobre qué bases y bajo qué condiciones (Maldovan, J., N. Dzembrowski; 2009).

El presente artículo abordará la cuestión de la organización del trabajo y la solidaridad en el ámbito cooperativo a partir del estudio de las relaciones sociales y de las prácticas laborales que se desarrollan en cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas por sus trabajadores, ubicadas en el área Metropolitana de Buenos Aires. Como parte de avances de investigación sobre la temática, en esta oportunidad se privilegia un abordaje cualitativo en el que se utilizan como instrumentos de recolección de la información la entrevista y la observación.

La construcción de la cooperación

Las cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas (CTPPRE) aparecen como un fenómeno asociativo en respuesta a la problemática del desempleo como consecuencia del masivo cierre de empresas que se dio en Argentina hacia fines de la década del `90 y principios de la década actual. En este contexto surgen variadas experiencias por parte de los trabajadores que deciden unirse de manera asociada para gestionar las empresas formando cooperativas de trabajo como forma de superar el cierre de sus fuentes de trabajo (Angélico, H., Gómez, V., Dzembrowski, N; 2008).

A partir de un relevamiento realizado durante el año 2008 sobre 33 cooperativas de trabajo de este tipo ubicadas en el área metropolitana de Buenos Aires, el cual se basó en la aplicación de un cuestionario estructurado y en la realización de entrevistas a representantes de las mismas, describiremos en primer lugar las experiencias para luego analizar las relaciones sociales de cooperación y solidaridad que surgen de estas formas asociativas de trabajo (Angélico, H., Dzembrowski, N.; 2009),

Caracterización

El grupo de cooperativas relevadas y que forman parte del presente estudio surgen a partir del año 2001, encontrando que hasta el 2002, año de mayor número de recuperaciones, se cuentan poco más de la mitad del total de casos relevados. A partir del 2003 se da una baja significativa de recuperaciones con respecto a 2001-2002, aunque el número de casos se estabiliza y se mantiene constante hasta el 2007 en donde se observa una leve suba con respecto a los 4 años anteriores¹.

Todos los casos relevados se encuentran actualmente en funcionamiento, las primeras cooperativas lograron mantenerse en el tiempo aunque con grados de consolidación diferenciados. En tal sentido consideramos que el fenómeno a estudiar ya no es el proceso de surgimiento sino la actualidad de las experiencias asociativas, del funcionamiento del grupo como asociados para el empleo.

¹ Desde el año 2008 y hasta la fecha continúan surgiendo recuperaciones entre los que se encuentran los casos de Torgelon, Arrufat, Fadip y Alcoyana entre otros.

En cuanto a la ubicación de las Cooperativas la mayor parte, 73%, se distribuye en el Conurbano de la provincia de Buenos Aires, con mayor presencia en la zona Sur (Avellaneda, Lanús, Quilmes) y Norte (Villa Martelli). Esta distribución se corresponde con el proceso de concentración fabril en la región en el cual la actividad industrial desarrolló una marcada tendencia a la ubicación de fábricas en las áreas suburbanas alejándose progresivamente del centro de la Ciudad de Buenos Aires.

Con respecto a las ramas de actividad de las cooperativas, la distribución se presenta de forma heterogénea, la principal actividad que desarrollan las mismas corresponde a la metalúrgica con el 30,3%, seguido por la alimenticia 15,2%; un escalón más abajo se ubican la actividad textil, la curtiembre y la ladrillera todas con el 6,1%. Un dato que muestra la heterogeneidad mencionada más arriba es el elevado porcentaje que se presenta bajo la categoría de "Otras" (36,4%) dentro de esta se encuentran: fabricación de muebles, pinturas, industria del vidrio, lavaderos industriales, servicios de salud y fabricación naval entre otros.

Otro aspecto relevado que nos muestra tanto la estructura diferenciada de las cooperativas, así como la generalización que tuvo la crisis en gran parte de la actividad industrial, es el tamaño de las empresas, en términos de cantidad de trabajadores, que se convirtieron en cooperativas de trabajo. Las empresas lucrativas en los momentos antes del cierre eran de diverso tamaño y con diferente número de trabajadores.

Las dos categorías con mayor número de casos son las empresas de hasta 25 trabajadores antes del cierre (27,3%) y aquellas con más de 100 trabajadores (30,3%). Este dato refuerza la diversidad de características de las empresas fallidas que fueron objeto de estos procesos de recuperación por sus trabajadores.

Si bien la cantidad de trabajadores que formaron parte del grupo promotor de las cooperativas proviene de aquellos que todavía trabajaban en la empresa lucrativa anterior antes del cierre, ésta muestra una significativa disminución. Para el conjunto de las cooperativas y en promedio la cantidad de

trabajadores que iniciaron la experiencia asociativa es de un tercio del número de asalariados que trabajaban bajo patrón.

Un dato que muestra el duro proceso del inicio del funcionamiento de las cooperativas y que puede explicar la baja de trabajadores que las sostuvieron es el tiempo que pasó entre el inicio de la experiencia asociativa, el comienzo de la producción y la percepción de los primeros ingresos.

En promedio para el conjunto de casos relevados, pasaron poco más de 6 meses (6,22) entre la conformación del grupo promotor de las cooperativas y el comienzo de la producción; y casi 8 meses (7, 88) entre la conformación del grupo promotor y la percepción de los primeros ingresos provenientes de la actividad productiva de los emprendimientos asociativos. Ese lapso de tiempo entre que se conformo la cooperativa y el comienzo de la obtención de ingresos provenientes de las mismas hizo que muchos trabajadores deban abandonar la iniciativa.

Por conformación del grupo promotor entendemos al momento en que los trabajadores decidieron asociarse para sostener los puestos de trabajo ante el cierre de las empresas, este momento generalmente se dio inmediatamente después de dicho cierre.

Como señalamos anteriormente el número de trabajadores entre el cierre de la empresa y la conformación de la cooperativa varió significativamente. De una media de 87 trabajadores (87,67) por empresa se pasó a 30 (30,06) trabajadores por cooperativa en el inicio de las experiencias.

Esta disminución se explica principalmente por la incertidumbre laboral de los trabajadores ante la pérdida de sus antiguos trabajos. La necesidad de encontrar rápidamente nuevos lugares de inserción laboral llevó a muchos trabajadores a tener que separarse del grupo promotor de la cooperativa y buscar trabajo en otros lugares. Por otro lado muchos compañeros de la empresa fallida no estuvieron de acuerdo o no creyeron que era posible la recuperación de la empresa por parte de los trabajadores y la puesta en funcionamiento de la cooperativa.

Las recuperaciones de empresas y formación de cooperativa se presentan principalmente como una instancia defensiva por parte de los

trabajadores ante la pérdida de su fuente de trabajo. A su vez la deuda, tanto en salarios como en indemnizaciones y aportes a la seguridad social, que en la mayor parte de los casos la empresa mantenía con los trabajadores actuó como un justificativo para la legitimidad del avance de éstos en la conformación de las cooperativas.

De esta manera, se produce una situación hasta ese momento inédita para el conjunto de los trabajadores. Su forma de representación tradicional referenciada en el sindicalismo no actuó en la mayoría de los casos como una instancia de defensa cierta para descomprimir el conflicto y al menos llegar a negociar las indemnizaciones. La crisis económica y del mercado de trabajo, sumada al proceso de debilitamiento del poder sindical hacia principios del 2000, obligó a los trabajadores a recurrir a nuevas formas de lucha para la defensa de sus fuentes de trabajo. Ésta, junto al reclamo de las deudas fue el principio motor en la recuperación de la fábrica, la constancia en la conformación de la Cooperativa y la autogestión de la producción es el trabajo recuperado.

Hasta aquí hemos desarrollado una caracterización de las cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas teniendo en cuenta los rasgos que presentan en términos de año de conformación, rama y sector de actividad, cantidad de integrantes en el inicio y la problemática laboral de los mismos.

Las formas en que los colectivos de trabajadores se organizan de manera autogestiva y los conocimientos y competencias que éstos aportan tanto por su experiencia como ex-trabajadores asalariados como aquellas que van adquiriendo en el desarrollo de sus prácticas laborales en estas nuevas formas asociadas moldean la realización del trabajo de manera que lo técnico y lo social confluyen en las prácticas organizativas y en la dinámica del proceso productivo.

La organización de la Cooperación

La organización del trabajo es uno de los aspectos centrales para abordar la realidad asociativa en las cooperativas de trabajo. Desde la sociología del

trabajo, este punto ocupa un rol medular en el análisis de las relaciones sociales, laborales y productivas que se estructuran alrededor del trabajo.

El Consejo de Administración: nueva autoridad del colectivo asociado

Las funciones de dirección de la empresa se presentan como un cambio significativo desde que pasaron a ser cooperativas de trabajo. La toma de decisiones sobre la marcha de los distintos asuntos de la cooperativa pasó a estar en manos de los trabajadores.

Esta novedad implica, entre otras cuestiones, decidir quienes serán los encargados de ocupar los lugares del consejo de administración (exigencia formal de toda cooperativa). El proceso regular para dicha designación es por el consenso de los socios a través de una votación. Este consejo de administración debe estar conformado por un presidente, un secretario, un tesorero y un síndico.

Las funciones de estos son la realización y el seguimiento de gestiones ante los organismos públicos para llevar adelante las formalidades legales de la cooperativa: presentación de documentación, formularios para el acceso a la asistencia del Estado, reclamo por la ley de expropiación y en algunos casos también son los que se ocupan de las cuestiones administrativas.

Sin embargo estas funciones no siempre dependen del consejo de administración y pueden ser delegadas a otros miembros de la cooperativa. En definitiva, las funciones del Consejo se presentan como una formalidad pudiendo estar repartidas entre otros socios de las cooperativas que no pertenezcan al mismo.

En este sentido, indagamos a cerca de cual es la función principal que desempeñan los miembros del consejo en la cooperativa, preguntamos en torno a que actividad dedicaban más tiempo, si en funciones de dirección o de fábrica, con el objetivo de conocer la importancia de los miembros del mismo en el desarrollo de las actividades productivas de las cooperativas.

La respuesta mayoritaria (42,4%) fue que no hay diferenciación entre las dos funciones y sólo una minoría (21,2%) contestó que dedican más tiempo al consejo que a otras tareas en la fábrica.

El análisis de esta respuesta pareciera sugerir que la pertenencia o no al consejo de administración no implicaría una mayor incidencia en las decisiones que refieren a la organización del trabajo, siendo las autoridades de la cooperativa representantes de un cargo formal que no influye en la misma. Sin embargo podemos pensar que esto no es tan así.

Organización del trabajo

Aquellos que ocupan los puestos del Consejo de administración en las cooperativas son generalmente quienes tienen un mayor conocimiento de las tareas de producción, a su vez son quienes tienen mayor antigüedad en la empresa/cooperativa y en muchos casos provienen de ser quienes asumían alguna forma de representación (delegados, miembros de comisión interna) de los compañeros durante el período anterior a la conformación de la cooperativa.

En tal sentido, la pregunta por quienes organizan el trabajo muestra la importancia que el consejo tiene en el funcionamiento de la misma. Ante la ausencia de un dueño que asuma las decisiones en torno a la organización del trabajo, es el consejo (33%) por sobre otros grupos de trabajadores el que la define.

El otro grupo de trabajadores que sobresale en la organización del trabajo es el de supervisores o encargados (18%). Estos son aquellos miembros de las cooperativas que poseen mayor conocimiento en la realización del trabajo junto a los trabajadores calificados que son quienes organizan la producción en el 15% de las cooperativas.

De este análisis se desprende que los trabajadores que ocupan lugares en el consejo de administración son elegidos por su conocimiento del trabajo y que su autoridad para decidir sobre la organización del trabajo deviene en mayor medida de su saber sobre el proceso productivo que por el lugar formal que ocupan en la estructura jerárquica de la cooperativa.

Todo esto nos lleva a proponer que la organización del trabajo en las cooperativas esta basada más en el conocimiento de algunos trabajadores en el proceso productivo, que en la opinión de la mayoría de los integrantes del colectivo. De hecho, solamente un 15% de las cooperativas organizan el

trabajo por medio de asamblea. Es decir que existe una correlación entre saber calificado y gestión de la cooperativa.

A partir de esto, observamos que en estas cooperativas de trabajo prima lo productivo por sobre lo administrativo. La propia historia organizativa de las empresas cuando eran dirigidas por sus dueños y el origen de las experiencias asociativas remite a esta realidad.

La escisión de funciones propias de la organización taylorista de la producción, en la que coexisten dos planos separados dentro de la organización asumiendo uno la concepción de las tareas y otro la ejecución de las mismas planteaba para los trabajadores de planta una separación técnica y social de los mandos medios y administrativos de las empresas.

A su vez, en la mayoría de los casos, la participación de trabajadores que no fuesen los de producción en la conformación de las cooperativas fue mínima, siendo las tareas realizadas anteriormente por éstos asumidas por el colectivo asociado con las particularidades señaladas.

La impronta del proceso productivo es imborrable en las cooperativas y, si bien la idea de horizontalidad esta presente en el discurso de los sujetos, los trabajadores asociados recrean sus propias instancias de organización del trabajo y del proceso productivo. Estas formas de organización se cristalizan en una especie de "taylorismo consensuado" por medio del cual los trabajadores delegan responsabilidades productivas y administrativas en aquellos que por características personales (antigüedad, liderazgo) y laborales (saberes técnicos) tienen un mayor conocimiento de las mismas (Angélico, H., Forni, F., Gómez, V., Dzembrowski, N., Balbachan, F.; 2008).

Este consenso en la división de tareas se produce de manera implícita en la cotidianeidad de la cooperativa y es reforzado de manera explícita en las decisiones que toma el colectivo asociado en las asambleas.

Las decisiones sobre temas referentes a la producción de las cooperativas definen en gran parte la organización del trabajo que se da en las mismas. Éstas son el resultado de un consenso establecido entre los trabajadores por el cual existe un compromiso de solidaridad e involucramiento entre ellos que refuerza su participación.

Pero la existencia de este consenso no esta solamente definido por la participación en las asambleas. Como venimos sosteniendo, en las decisiones referidas a cuestiones de producción tienen mayor peso la opinión de las autoridades y de los trabajadores calificados y más experimentados, que el acuerdo de todos los integrantes de la cooperativa.

Esto no quiere decir que esas decisiones particulares sobre cuestiones generales sean tomadas sin la legitimidad del grupo. Volviendo a la idea de un "taylorismo consensuado" podríamos suponer que el grupo delega (explícita o implícitamente) la organización del trabajo en ciertos miembros que por sus conocimientos y capacidades (competencias) se imponen dentro del colectivo.

Las relaciones de solidaridad y las interacciones sociales en la Cooperación

El trabajo asociado es una construcción diaria que implica una constante interacción entre los integrantes del colectivo de trabajo. Las funciones que cada uno ocupa en la realización del proceso productivo, la distribución de los ingresos, las decisiones acerca de que, como y cuanto se va a producir entre muchas otras son tomadas consensuadamente.

Si bien el consenso en la toma de decisiones es la forma primordial en que se manejan las cooperativas, como apuntamos más arriba, esto no quiere decir que no existan diferencias entre los socios y que el conflicto no se presente en ocasiones o que cada decisión requiera la conformidad de todos los trabajadores.

En general los trabajadores reconocen la existencia de cambios significativos desde que son cooperativistas o trabajadores asociados con respecto a su pasado asalariado. Estos cambios son valorados positivamente como una forma distinta de ver el trabajo y la relación con sus compañeros.

Estas cuestiones están vinculadas sobre todo a temas del trabajo y de las relaciones e interacciones que surgen de la cooperación. En tal sentido ante la pregunta acerca de comparar las relaciones que existían antes y las que se dan desde que son cooperativas, las respuestas apuntan a la solidaridad, el

compromiso, el conocimiento más cercano de los compañeros y la posibilidad de crecer individual y colectivamente.

Esto se cristaliza en acciones concretas de ayuda mutua entre los trabajadores, la solidaridad se da tanto dentro como fuera de las fábricas. Por un lado se complementan en las distintas tareas productivas, principalmente intercambiando funciones entre los trabajadores del sector productivo; pero también existen instancias de solidaridad en cuestiones personales que exceden el ámbito de la fábrica. Estas prácticas llevan a los trabajadores a formas de ver la cooperativa como un lugar que además de ser su fuente laboral es una instancia de generar y acceder a vínculos sociales, de amistad y compañerismo que anteriormente eran menos frecuentes o directamente no existían.

La solidaridad en el trabajo trasciende la preocupación por la correcta realización de las tareas. El día a día en la cooperativa a la vez que el tipo de interacciones que implica la autogestión, en el sentido de generar espacios de discusión y rotación de tareas así como la experiencia propia de la recuperación de la fábrica contribuyen a compartir preocupaciones y vivencias que trascienden lo laboral.

Las cooperativas establecen ciertos mecanismos de ayuda a los socios para solventar ciertos gastos extraordinarios que pueden surgir ante enfermedades de ellos o de su grupo familiar, ante el fallecimiento de algún trabajador, el nacimiento de los hijos, etc.

Por otro lado también se generan espacios en los que se comparte un deporte o actividad recreativa, reuniones sociales o días de festejo en los que conmemoran fechas importantes para el grupo.

Por el lado de los mecanismos de ayuda, las más frecuentes se dan ante el fallecimiento de un familiar y por enfermedades o accidentes (74,2% y 71% de los casos respectivamente); la primera representa el 28% de las respuestas y la segunda el 26,8%. El 64,5% de las cooperativas ayuda a la familia ante el fallecimiento del trabajador (con los gastos del sepelio o incluso dándole trabajo a familiares cercanos) lo que representa el 24,4% de las respuestas y el 25,8% de las cooperativas ayuda a los trabajadores ante nacimiento de hijos

o casamiento de algún integrante. Por último el 29% de las cooperativas afirman tener algún otro mecanismo de ayuda que generalmente se refiere a préstamos ante alguna eventualidad sin estar especificada con anterioridad, es decir que ante cada situación se trata de ayudar de alguna manera.

Estas son formas en las que las nuevas relaciones sociales que se generan a partir del trabajo asociado y autogestionado se cristalizan en acciones solidarias entre los trabajadores, mostrando que a la par de resolver necesidades laborales también generan vínculos de reciprocidad.

Encontramos en los diferentes casos que existe una mixtura entre la motivación que prima para la construcción de la asociatividad. Por un lado existe la idea de resolver necesidades y obtener ventajas para la reproducción de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias (42,4%), pero también esta presente el hecho de compartir valores como trasfondo del vínculo que prima en la relación entre los asociados (54,5%). Ante la pregunta a cerca de cual es el significado de la organización cooperativa para sus miembros encontramos como respuesta mayoritaria el acceso al trabajo para el 87,5% de los casos (33% de las respuestas)

La cooperación en la decisión

La cooperación en el trabajo como en cualquier ámbito que reúna a diferentes personas es fundamentalmente la coordinación de la acción conjunta de éstas en pos de la realización de uno o varios fines. Esta acción conjunta organizada que es el cooperar se encuentra a su vez mediada por pautas que la regulan y que, como vimos anteriormente, en las cooperativas de trabajo disponen las formas en que el mismo se organiza.

Podemos pensar entonces que la cooperación es la base organizativa del trabajo colectivo y que en el caso de las cooperativas de trabajo se desarrolla de manera más o menos consensuada debido al carácter horizontal que rige el principio de igualdad entre los socios. Este principio cristaliza en gran parte en las formas de decisión que se implementan para establecer la cooperación en la organización del trabajo.

El principal canal de comunicación institucional de las cooperativas es la asamblea de socios, en éstas los integrantes de las cooperativas se encuentran de manera regular para tratar los temas que hacen a la vida de la organización.

Si bien sabemos que al mismo tiempo éstas se complementan con reuniones informales entre grupos de trabajadores y en la interacción cotidiana, la asamblea es el órgano institucionalmente establecido con legitimidad para la discusión y organización de las diversas cuestiones que competen a la cooperativa, al grupo y a cada uno de los trabajadores que la conforman.

La participación en las asambleas esta reservada por estatuto a los socios de las cooperativas en igualdad de derechos, esto es que se sigue el principio de un socio un voto.

Para las cooperativas estudiadas este principio se cumple mayoritariamente, en el 85 % de los casos las asambleas son realizadas con la presencia de todos los socios y solamente para el 12% de las cooperativas quienes participan son los integrantes de la comisión directiva.

A su vez las reuniones y asambleas que realizan las cooperativas tienen cierta periodicidad dada por el estatuto que fija la obligatoriedad de convocar a asamblea de socios. Sabemos que dicha disposición puede ser solo formal y no coincidir con las necesidades de discusión sobre cuestiones que surgen en el día a día del trabajo y, en tal sentido, nos interesó indagar a cerca de cual es la periodicidad con la que se juntan a evaluar la marcha de la cooperativa.

Generalmente al inicio de las experiencias las reuniones eran muy frecuentes, la cantidad de temas a resolver y decisiones por consensuar llevaba a que las cooperativas se encuentren en un estado de deliberación constante. Por otro lado en los comienzos las exigencias de producción no eran prioritarias ya que los pedidos fueron aumentando con el tiempo.

En la actualidad las reuniones para evaluar la marcha de las cooperativas se realizan mayoritariamente en forma semanal y mensual en el 33,3% y 24,2% de los casos respectivamente; el 18,8% realiza reuniones quincenalmente, el 9,1% de forma diaria y el 9,1% cuando es necesario.

Los espacios de reunión para tratar los temas referidos a la marcha de la cooperativa se presentan como una nueva instancia de interacción entre los trabajadores asociados. Anteriormente, cuando la organización estaba al mando de sus dueños originales, este espacio estaba reservado a la gerencia de la fábrica y los trabajadores se limitaban a cumplir sus funciones específicas referidas al puesto de trabajo.

La autogestión implica que los trabajadores asuman nuevas responsabilidades referidas a la toma de decisiones que exceden la realización de las tareas de ejecución. De esta manera para la gestión de las cooperativas se vuelven necesario establecer éstos espacios de interacción en los que se piensan las problemáticas del trabajo y del grupo que terminan definiendo la forma de organización, cooperación y gestión.

Los temas que se abordan en las reuniones de trabajadores son diversos y en última instancia se relacionan con las principales problemáticas que deben afrontar las cooperativas para cumplir con sus objetivos referidos a la realización de la producción y el mantenimiento del trabajo de sus asociados.

Entre los principales temas que se tratan en las reuniones y asambleas figuran aquellos referidos a cuestiones de producción, como la cantidad y la calidad de la misma, temas de comercialización, división de las tareas, cuestiones en torno a las necesidades de inversión y financiamiento, remuneraciones de los socios y no socios, la temática de la cooperación y el grupo así como las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Del cuadro se desprende que las temáticas más comunes que se abordan en las reuniones están referidas a cuestiones propias del funcionamiento productivo de las cooperativas. Así observamos que el 80,6% de los casos tratan la realización de la producción como principal tema de reunión. La preocupación por la colocación de esa producción, es decir la forma de comercialización y la búsqueda de clientes es otro de los temas más frecuentes para el 54,8% de las cooperativas seguido por la división de las tareas (32,3%). La cuestión de la inversión y el financiamiento de la cooperativa también son abordada prioritariamente en el 29% de los casos.

Por otro lado encontramos que si bien los temas referidos a cuestiones de producción, o dicho de otra forma a todo aquello que se relaciona con la realización del trabajo, del proceso productivo y su organización, ocupan mayor presencia en las reuniones, en las mismas también se tratan temas referidos al grupo de trabajo y la cooperación (16,1%), y a las relaciones interpersonales entre los trabajadores (9,7%).

Este análisis de los datos obtenidos refiere a ese ámbito anteriormente presentado como instancia de socialización de las inquietudes, problemáticas y necesidades de las cooperativas que son las asambleas y reuniones conjuntas de los trabajadores. Pero en el día a día, en la cotidianeidad de la organización es necesario tomar decisiones sin pasar por la dinámica de la asamblea. El trabajo impone sus propios ritmos que requieren que los trabajadores se dediquen a lo productivo.

La lógica democrática se complementa con la delegación de funciones en los diferentes compañeros. En tal sentido nos interesó saber quien decide en lo inmediato respecto a cuestiones referidas a la producción. En este punto las cooperativas muestran la existencia de un reconocimiento a la jerarquía sobre las formas de producción por sobre la opinión de todos los integrantes.

Si bien el 39,4 % de los casos responde que la decisión se realiza entre todos, el 33,3% afirma que la decisión en lo inmediato corresponde a las autoridades, un 12,1% al grupo de los trabajadores calificados y un 6,1 % al encargado o supervisor del sector.

Siguiendo con la toma de decisiones que el proceso autogestivo implica, un punto central refiere a la cuestión de las remuneraciones, es decir como se definen, quienes y en base a que criterios lo hacen. La remuneración por la realización de un trabajo en las empresas convencionales adopta generalmente la forma de salario, el cual puede estar fijado en función de las horas trabajadas o de la cantidad de productos realizados. En las cooperativas el concepto es otro, no existe la forma de remuneración salario, sino que al ser socios realizan retiros mensuales en función de criterios adoptados por el colectivo.

Esta diferencia es una novedad para los trabajadores que asumen la administración y la decisión de los retiros y repartos periódicos bajo una lógica distinta a la que rige la relación entre capital y trabajo en el resto de las empresas.

En primer lugar observamos la forma que tienen las cooperativas en fijar las remuneraciones, es decir cual es la referencia para establecer los retiros mensuales de los trabajadores socios. En primer lugar más del 80% de las cooperativas afirman que lo hacen según criterios internos propios. Solamente el 9% de los casos relevados declaran que toman al convenio de la actividad como referencia para establecer las remuneraciones, una sola cooperativa (3%) lo establece según el convenio y finalmente el 6% lo hace de acuerdo a los ingresos.

En cuanto a quienes son los que definen las remuneraciones, la mayor parte de las cooperativas lo hace a través de la asamblea de socios (72,7%), siguiendo el principio de la participación de todos y buscando el consenso del colectivo para definir el monto de los retiros. Otra forma de definir las remuneraciones que se da en las cooperativas es a partir de la decisión de algunos trabajadores que por diferentes cuestiones que los distinguen del resto tienen la legitimidad para establecer los montos de los retiros. Así se observa que en el 27,3% de las cooperativas las remuneraciones las definen cierto grupo de trabajadores (las autoridades para el 15,2% y los socios fundadores para el 12,1%).

Por último en relación a las remuneraciones indagamos a cerca del criterio para su distribución. Esto es conocer si existen diferencias en los montos que retiran los socios en concepto de retiro en función de las diferentes calificaciones, horas trabajadas y tareas que realizan.

La mayor parte de las cooperativas (88%) no distinguen diferencias entre las tareas, las calificaciones y las horas trabajadas para la distribución de las remuneraciones, pagando un monto igual para todos los socios. Solamente el 6% distingue las calificaciones de los trabajadores socios para la distribución de las remuneraciones y el 6% restante contempla la cantidad de horas trabajadas (3% por horas y 3% por horas y según tareas realizadas).

Reflexiones finales

Las CTPPRE han logrado establecerse como una modalidad que se viene consolidando dentro del abanico de formas asociativas para el trabajo existentes en la Argentina. En su faceta productiva y de generación de trabajo e ingresos para sus integrantes muestra resultados diversos dependiendo de cada caso, revelándose, en términos generales, como una opción válida para dar respuesta a las necesidades de reproducción de las condiciones materiales de vida de sus miembros.

A su vez, las CTPPRE, crean una dinámica de interacción social generando vínculos y relaciones sociales que basadas en el principio de la solidaridad y la reciprocidad tienden a reconstruir ciertas fallas del lazo social que otrora se encontraban reguladas por el mercado de trabajo asalariado.

Resulta, entonces, de interés para la investigación social profundizar en estas experiencias asociativas para el trabajo, que a la vez que dan respuesta a necesidades de trabajo e ingresos para sus miembros, son una forma de hacer sociedad.

Bibliografía

- ANGÉLICO, H., DZEMBROWSKI, N., (2009), "El comportamiento del empleo y la organización del trabajo en las Cooperativas de trabajo provenientes de fábricas recuperadas en períodos de crisis y crecimiento", 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

- ANGÉLICO, H., FORNI, F., GOMEZ, V., DZEMBROWSKI, N., BALBACHAN, F., (2008), "Asociatividad y cooperación en situaciones de trabajo. Las cooperativas de trabajo en el Área Metropolitana", Encuentro PRE – ALAS, Corrientes.

- ANGÉLICO, H., GOMEZ, V., DZEMBROWSKI, N., (2008), "Experiencias asociativas para la generación de empleo. El caso del Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas", Vº Encuentro de Investigadores Latinoamericanos de Cooperativismo, Riberão Preto, São Paulo.

- CATTANI, A. (compilador); "La otra economía", Editorial Altamira, Buenos Aires, 2004

- CAILLE, A., (1998). *Don et Association*, in: Une seule Solution: *L'association*. La revue du MAUSS semestrielle, 11, 1er trim., pp 75-83
- DZEMBROWSKI N., MALDOVAN J. (2010), "Organización y control del trabajo en los emprendimientos asociativos: una comparación de casos entre cooperativas provenientes de recuperación de empresas y cooperativas de recuperadores urbanos", VI Congreso ALAST (Asociación latinoamericana de sociología del trabajo), Ciudad de México, 20 - 23 abril.
- FORNI, F., (Compilador) (2004), *Caminos solidarios de la economía argentina*, Ediciones Ciccus, Buenos Aires.
- LAVILLE, J-L, SAINSAULIEU, R, (1997), *Sociologie de l'association. Des organisations à l'épreuve du changement social*, Desclée de Brouwer, Paris.
- LEROUX, P. (1841) «De l'humanité, de son principe et de son avenir, Perrotin, Paris.
- MALDOVAN, J., DZEMBROWSKI, N. (2009), *Asociatividad para el trabajo: una conceptualización de sus dimensiones*, en Revista MARGEN Edición N°55-Setiembre 2009.
- RAZETO, L., (1985), *Economía de solidaridad y mercado democrático*, Edición PET, Santiago de Chile.
- REBÓN, J (2007), *La empresa de la autonomía. Trabajadores recuperando la producción*. Ediciones Picaso –Colectivo Ediciones, Buenos Aires.
- VUOTTO, M., (1994), *Paradojas de la organización cooperativa*, en GIARRACA, N. (Compiladora), *Acciones colectivas y organización cooperativa. Reflexiones y estudios de caso*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- VUOTTO, M., (2000), *El desempeño organizacional del cooperativismo de trabajo*, en *Nuevos Documentos 2000/9*, CEDES, Buenos Aires.

Presentación de la Unión Productiva de Empresas Autogestionadas (UPEA)¹

En un acto realizado el 15 de noviembre en la recuperada Mac Body se lanzó oficialmente un nuevo espacio de empresas recuperadas y autogestionadas, la Unión Productiva de Empresas Autogestionadas (UPEA). El principal objetivo de las 25 empresas recuperadas, cooperativas de trabajo y emprendimientos productivos de menor escala² nucleados en la UPEA es organizar el sector productivo autogestionado sobre la base de esquemas cuyos ejes principales sean el trabajo y la producción, en contraposición a modalidades de gestión centradas en el *"esquema perverso del subsidio estatal"*³. Partiendo de la concepción del trabajo como *el pilar fundamental para el desarrollo del hombre*⁴, la UPEA se plantea otorgar a los 2.000.0000 de trabajadores del sector productivo autogestionado el carácter de trabajadores plenos, esto es, trabajadores con un marco legal y político que los contemple y proteja.

Los oradores del acto fueron: Eduardo Montes de Gráfica Patricios, Leonardo Duva de Maderera La Nacional, Hugo Fucek de Viniplast y el ministro de Trabajo de la Nación Carlos Tomada. A continuación presentamos los extractos más salientes de sus intervenciones.

Montes enfatizó en el sentido de pertenencia de la UPEA al movimiento obrero organizado:

"Que esté reflejado de dónde venimos; venimos de la clase trabajadora, de los sindicatos. El proceso de empresas recuperadas no empieza con nosotros en esa famosa crisis, empieza mucho antes y toma cuerpo en las

¹ Informe realizado por Denise Kasparian (OSERA). Proyecto UBACyT "La cultura de la recuperación de empresas. Representaciones y valoraciones de los trabajadores sobre el proceso". Director: Julián Rebón.

² <http://sur.elargentino.com/notas/la-upea-en-sociedad>

³ Hugo Fucek; <http://www.cbanoticias.net/noticias/union-productiva-de-empresas-autogestionadas-una-apuesta-a-la-asociatividad/1426622>.

⁴ Folleto institucional de UPEA.

cooperativas a partir del 2001. Pero antes éramos trabajadores, y en este espacio en particular somos trabajadores con una línea de pensamiento del campo nacional y popular, y con una identificación en un tipo de movimiento obrero, en un sindicalismo organizado, en los compañeros del Cordobazo, en los compañeros que formaron las comisiones internas de la CGT, en los compañeros de la CTA. Seguimos esta línea de pensamiento, este espacio tiene esa impronta. En este espacio nos sentimos identificados, es poder acercarnos al movimiento obrero organizado. Sobre todo quería remarcar eso, de dónde venimos y qué somos actualmente. Venimos del movimiento obrero organizado, y somos trabajadores autogestionados.”

En línea con Montes, Duva postuló la necesidad de una representación gremial para los trabajadores de la economía social⁵:

“Puntualmente, decir que la UPEA nace con una intención que es organizar a los trabajadores. Nosotros consideramos que hoy en este sector no hay espacios de representación. Estamos convencidos de que la UPEA nace con esa intención. Las cooperativas, las empresas recuperadas, los emprendimientos; hoy somos un actor importante en la economía que se da en llamar economía social, pero muchas veces esta economía es vista como una economía de segunda o marginal, y nosotros creemos que no, que hoy somos esta cantidad de compañeros trabajando en estos lugares, y lo que necesitamos es esto, un lugar en el que podamos sentirnos representados y en el que podamos plantear derechos y obligaciones como trabajadores.”

Asimismo explicitó el apoyo de la Unión al proyecto nacional y popular encarnado en los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner:

“Nadie quiere ir para atrás, ni el desocupado, ni el trabajador, ni el jubilado, todos tenemos en claro que esto es lo que queremos y queremos ir

⁵ “(...) hay que reorganizar y redefinir qué es economía social, ya que desde UPEA entendemos que la economía es una ciencia social, sólo que depende a qué sector de la sociedad beneficia.”; folleto institucional de UPEA.

por más. Cuando decimos profundizar el proyecto es esto: acompañar a Cristina, decirle que acá estamos, que nosotros estamos dispuestos a ir adelante porque queremos ir por más, porque a nosotros nos devolvieron la dignidad del trabajo. Ahí queremos profundizar, hoy es el momento de ir por más. Más trabajo, más igualdad, más beneficio social para todos.”

Al igual que Duva, Fucek abrió su intervención brindando el apoyo explícito de la UPEA al Gobierno nacional. Luego centró su discurso en plantear los objetivos y demandas del nuevo espacio:

“Acá hay dos cuestiones: ¿Por qué somos cooperativas de trabajo? Porque había una ley de quiebras, la ley de Cavallo, que decía que sólo se podía conseguir la continuidad de la empresa constituyéndonos en cooperativa de trabajo. La cooperativa de trabajo para nosotros es un estado civil. Primero somos empresa, segundo somos trabajadores. La cooperativa es un estado civil con el cual podemos seguir intentando subsistir. Muchos compañeros en todos estos años hemos ido recuperando trabajo, recuperando maquinaria, pero tenemos muchas dificultades para el acceso a derechos que tienen los trabajadores plenos. ¿Quiénes son los trabajadores plenos? Los trabajadores que tienen un marco legal, un marco político que los proteja. En el caso de los trabajadores autogestionados de las recuperadas, venimos de empresas en las cuales teníamos un estatuto sindical, teníamos jubilaciones, vacaciones, asignación familiar. Un desocupado tiene derecho a la Asignación Universal por Hijo, un trabajador monotributista quisiera tener derecho a la asignación familiar que le correspondería tener en la relación de dependencia. Creemos que son las cosas que hay que resolver a futuro. Otro tema que para nosotros es crucial es: ¿Por qué no se puede fijar un porcentaje de compra⁶ a la economía social? No somos la cooperativa Sancor, somos laburantes, venimos del mundo del laburo y nuestras dificultades son el acceso al crédito, la

⁶ “Participación en las compras del estado en un 30% de sus compras para el sector de la economía social.”; folleto institucional de UPEA.

financiación. Nosotros creemos que ese porcentaje a la compra del estado ayudaría a la capitalización de la fuente de trabajo, ayudaría a una mejor distribución de la riqueza. Otro tema que es crucial para nosotros es el tema del espacio en donde nosotros resolvemos las cuestiones. Hay que reconocerlo, el Programa Trabajo Autogestionado del Ministerio de Trabajo es la base de contención más importante que tiene el trabajo recuperado en la Argentina. Y nosotros creemos que esa Secretaría que preside el compañero Deibe es la base para ir resolviendo un montón de cuestiones. Desde la movilización que se dio con la Ley de Quiebras hasta generar nuevos estatutos, nuevos escenarios en los cuales podamos generar una visión de estado que resuelva las problemáticas de la gente. Nosotros pedimos una política de estado, nosotros consideramos que tendría que haber una ventana presidida por el Programa de Trabajo Autogestionado que articule con el Banco Nación, con el Ministerio de Producción, para satisfacer estas necesidades. ¿Por qué? Hay una cuestión clave. La Ley de Quiebras nueva es de la ocupación en adelante. Resulta que acá en Argentina tenemos más de 200 empresas recuperadas, más de 12.000 trabajadores que no los contempla ninguna ley. No los contempla la ley vieja y no se cumplen las expropiaciones de la Ciudad de Buenos Aires porque no hay voluntad política del ejecutivo que tenemos. Lo que les quiero decir es que los que conformamos la UPEA tenemos la convicción de que como trabajadores vamos a seguir pidiendo por un derecho pleno para todos los trabajadores, y para eso pedimos el estatuto de trabajadores autogestionados.”⁷

Finalmente el Ministro cerró el acto con el compromiso de atender a todas y cada una de las demandas planteadas desde la UPEA:

"Todos los que han hablado, han hablado desde su lugar de trabajadores, reivindicando su historia como parte del movimiento obrero, de un sindicalismo

⁷ Otros objetivos que se desprenden del folleto institucional son: la producción asociativa entre los distintos emprendimientos de la UPEA y la unificación dentro de las actividades de cada cooperativa de los mismos gremios. Ambos objetivos, dirigidos a potenciar la performance en el mercado, ya cuentan con experiencias positivas.

del que se han sentido, pero además recogiendo su historia, su identidad, para darle precisamente continuidad a esta experiencia inolvidable de los trabajadores argentinos. Él me decía: discúlpame que te tengo que pedir esas cosas en público, y yo le digo: pero cómo no las vamos a resolver si hemos llegado hasta acá, si ustedes con su ejemplo nos han enseñado y nos han marcado el camino. Digámoslo claramente, los trabajadores autogestionados han pasado a ser sujeto de derecho en la Argentina de hoy, se acabó esa historia de los trabajadores que hacían lo que podían. Esa historia que siempre nos cuentan, de que es la riqueza la que crea el trabajo, sepamos que hay otra historia, que es el trabajo el que crea la riqueza. La Presidenta manda esta reforma de la Ley de Quiebras porque si para nosotros gobernar es crear trabajo, está muy claro que lo que ustedes han hecho en todos estos años y lo que vendrá debe formar parte de la lucha por generar más y mejor trabajo. No es casual que ustedes en la UPEA hayan recogido esa consigna de más y mejor trabajo porque ese es el objetivo de las argentinas y los argentinos, el que el gobierno ha colocado como centro de sus políticas públicas. Defender el trabajo, la inclusión social, volver a recuperar esa identidad que daba el trabajo, tiene que estar en el centro de cualquier decisión política. Nosotros desde el Ministerio de Trabajo pusimos un granito de arena, hicimos un trabajo muy fuerte; y en esto no puedo dejar de reconocer el trabajo que ha hecho el secretario de empleo Enrique Deibe. En ese espacio, como bien se dijo antes, 330 empresas han sido apoyadas, acompañadas; brindándoles asistencia técnica, ayudándolas con la infernal cantidad de trámites y las peleas que hay que dar en todo el aparato del estado. Yo tomo tu planteo, de verdad me parece que esto de conformar un área donde se pueda coordinar y articular las distintas áreas del estado para darles una respuesta a ustedes es imperativo. Ustedes tienen necesidades y me parece que nosotros no podemos abrir una ventanilla para cada necesidad, ustedes tienen que tener una sola ventanilla. Hemos visto que el trabajador autogestionado es sujeto de derecho y solamente eso se va a confirmar, va a tener consagración legislativa, cuando

vayamos todos juntos a presentar en el Parlamento el estatuto para el trabajador autogestionado. ¿En qué condiciones de higiene, de seguridad están las empresas? Tenemos que recuperar esa calidad de empleo, no es solamente, ya está, la recuperamos, ya la pusimos en marcha, estamos dando la pelea; ahora vamos por más y mejor trabajo, mejor calidad de empleo, un empleo con derecho, un empleo con protección social, un empleo donde tengan derecho a jubilarse, donde tengan seguro de desempleo, donde estén cubiertos frente a los riesgos de trabajo. Y vamos a terminar con la distinción entre trabajadores de primera y trabajadores de segunda. En Argentina hay una sola clase de hombres, decía Perón, y esos son los trabajadores.”

Fuentes complementarias:

<http://www.cbanoticias.net>

<http://sur.elargentino.com/>

Folleto institucional de UPEA

DATOS SOBRE LA AUTOGESTIÓN EN ARGENTINA¹

Programa de Trabajo Autogestionado. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Octubre de 2010.

Cantidad de Empresas Recuperadas y Autogestionadas no recuperadas relevadas por el Programa de Trabajo Autogestionado.

	Empresas Recuperadas	Empresas autogestionadas no recuperadas ²	Total
Unidades autogestionadas sobre las que se registran datos	280	142	422
Unidades autogestionadas inscriptas en el Programa de Trabajo Autogestionado	236	134	370
Unidades autogestionadas asistidas por alguna de las líneas del Programa	208	122	330

Actualmente el Programa de Trabajo Autogestionado registra datos sobre 422 unidades productivas, de las cuales 280 son empresas recuperadas.

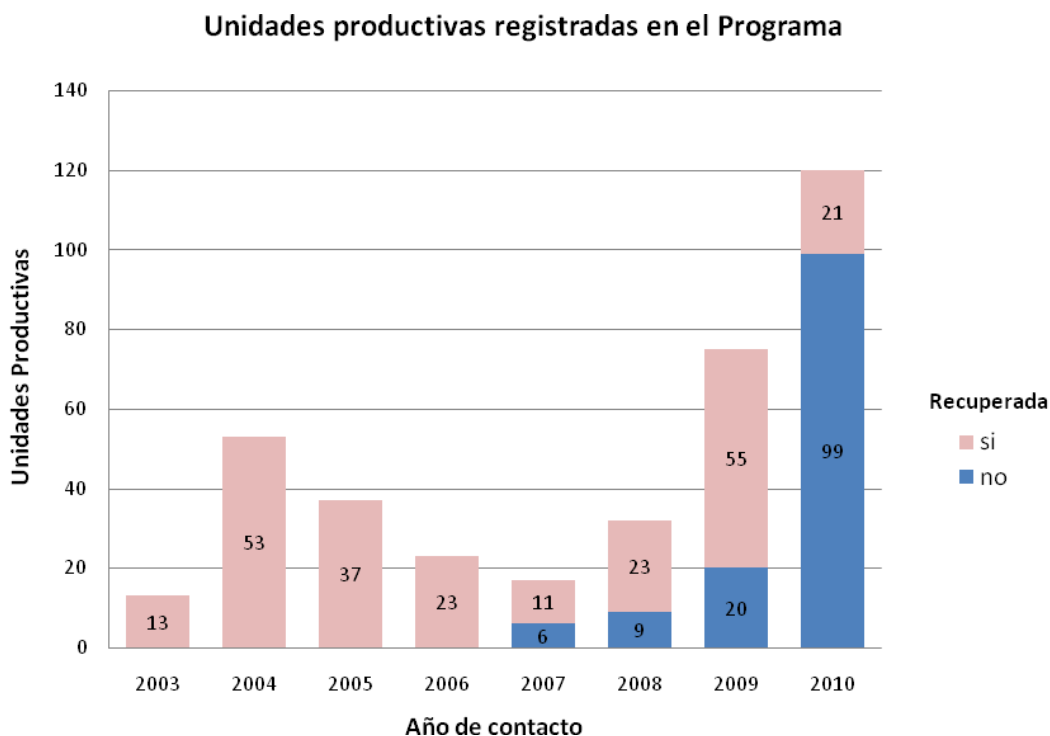
Del total de las 370 unidades productivas inscriptas en el Registro de Empresas Autogestionadas, 236 son empresas recuperadas y 134 no provienen de un proceso de recuperación.

Asimismo, y de acuerdo con lo previsto por el Reglamento Operativo del Programa, un total de 330 empresas fueron asistidas a través de las distintas líneas de subsidios disponibles por el Programa. De estas 330 unidades productivas, 208 son recuperadas y 122 no surgieron de procesos de recuperación. Las unidades productivas autogestionadas relevadas hasta el momento por el Programa involucran aproximadamente a 16.400 trabajadores en todo el país. De esta cantidad de trabajadores, el 71% corresponde a las empresas recuperadas. Por otro lado, las empresas recuperadas tienen un número promedio mayor de trabajadores que las no recuperadas.

¹ Informe realizado por Natalia Bauni y Rodrigo Salgado del OSERA, en base a datos del Programa de Trabajo Autogestionado. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (Resolución MTEySS 203/04 y Resoluciones S.E. 194/04, 783/05 y 281/06).

² Refiere a unidades productivas cuyo origen no es de una recuperación, sino que se conformaron como tales desde la decisión de poner en marcha un proceso de autogestión asociativa como alternativa de generación de trabajo.

En el siguiente gráfico se observa cómo, a partir del año 2007, se fue incrementando gradualmente el número de unidades productivas registradas en el Programa cuyo origen no es de un proceso de recuperación.



Respecto de las empresas recuperadas, el informe del Programa plantea que el proceso, que en un principio se pensó como coyuntural y directamente relacionado con la crisis que afectó al país entre los años 2000 y 2001, no se detuvo y continúa hasta la actualidad.

De acuerdo con la información que surge del Registro de Unidades Productivas Autogestionadas, entre los años 2000 y 2003 se constituyeron 75 cooperativas de trabajo y desde el año 2004 a la fecha se conformaron aproximadamente 80, lo que estaría indicando que, tal como se mencionó anteriormente, la recuperación de empresas por parte de los trabajadores se constituyó en una alternativa válida frente a la amenaza de pérdida de sus puestos de trabajo.

El total de 422 unidades productivas relevadas por el Programa se distribuyen espacialmente de la siguiente forma:

Jurisdicción	Cantidad de Unidades Productivas
Buenos Aires	182
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	67
Chaco	40
Santa Fe	28
Jujuy	21
Córdoba	17
Salta	13
La Rioja	9
Mendoza	8
Río Negro	7
Corrientes	6
Neuquén	4
Chubut	3
La Pampa	3
Catamarca	2
Entre Ríos	2
Misiones	2
San Juan	2
Santiago del estero	2
Tierra del Fuego	2
Tucumán	2
Total	422

Según información del Programa, se destaca que el 64% de las unidades productivas que se localizan en la provincia de Buenos Aires, se encuentran en el conurbano y que constituyen el 28% del total relevado en el país.

Tal como se observa en el siguiente cuadro, cerca del 60% de las unidades productivas relevadas se distribuyen entre los siguientes sectores de actividad: industria metalúrgica (17%), industria de la construcción (16%), industria textil (13%) e industria alimenticia (12%).

Sector de actividad	Cantidad de unidades productivas
Industria Metalúrgica	71
Construcción	69
Industria Textil	56

Industria Alimenticia	51
Industria Gráfica	31
Industria de la Carne	19
Salud	12
Industria del Vidrio	10
Industria Química	10
Servicio	10
Transporte	10
Industria de la Madera	9
Tratamiento de Residuos	9
Educación	8
Industria del Cuero	6
Industria del Plástico	6
Hotelería	5
Comunicación	4
Industria del Arte	4
Industria del Calzado	4
Industria del Caucho	4
Industria del Papel	4
Servicios Gastronómicos	4
Producción Agrícola	3
Hidrocarburos	1
Industria Minera	1
Industria Naval	1
Total	422

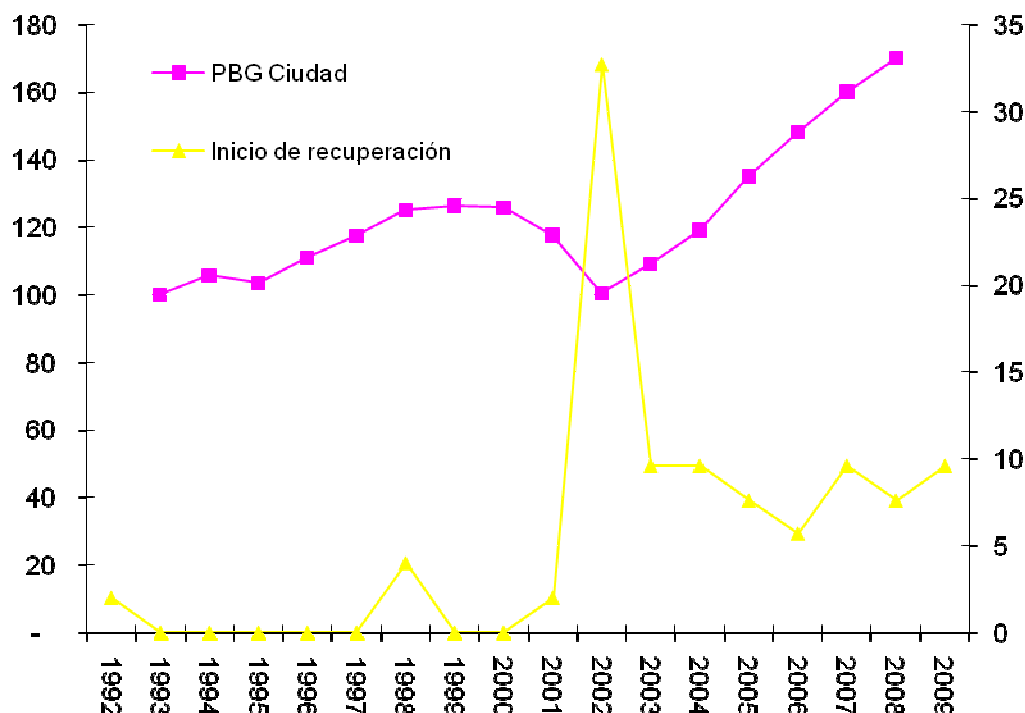
Las unidades productivas que integran el universo relevado por el Programa se distribuyen de acuerdo con la cantidad de trabajadores que las integran del siguiente modo:

Cantidad de trabajadores	%
HASTA 10	10%
DE 11 A 50	68%
DE 51 A 200	18%
MÁS DE 200	4%
TOTAL	100%

Sociogénesis y desarrollo del proceso de recuperación de empresas. C.A.B.A (1992-2009)¹

La reproducción ampliada del proceso

Gráfico 1. Evolución de Producto Bruto Geográfico (C.A.B.A.) y evolución de los procesos de recuperación de empresas, Ciudad de Buenos Aires, 1992-2009. (En porcentajes)²



Fuente: Para empresas: Relevamiento UBACyT "Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas". N: 52. Para PBG: Dirección General de Estadística y Censos / MINISTERIO DE HACIENDA / Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (1993=100).

¹ Informe actualizado realizado por Rodrigo Salgado, OSERA. Análisis en profundidad sobre estas temáticas pueden consultarse en SALGADO, Rodrigo Martín. Empresas recuperadas por sus trabajadores: sociogénesis y desarrollo del proceso en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. [en línea]. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, 2010 [Citado FECHA]. (Documentos de Jóvenes Investigadores, N° 24). Disponible en la World Wide Web: <<http://www.iigg.sociales.uba.ar/Publicaciones/JI/ji24.pdf>>

² La curva de los procesos de recuperaciones refiere a una variable denominada *año de inicio de la recuperación*. Esta variable hace referencia al año en que comienza un proceso de recuperación independientemente de la durabilidad del mismo y de la resultante en términos de éxito o fracaso de la recuperación. Como observable principal se tomó la fecha en que los trabajadores asumen en forma parcial o total, el control de la unidad productiva. No poseemos datos de recuperaciones iniciadas durante 2010.

Como se puede observar en el gráfico precedente los procesos de recuperaciones de empresas se difunden en la Ciudad en un contexto donde la recesión existente desde fines de los años noventa se transforma paulatinamente en depresión. Es durante 2002, año de una de las mayores depresiones económicas en la historia del país, cuando las recuperaciones se expanden fuertemente. Desde 2000 hasta 2002 la curva de evolución de las recuperaciones acompaña la del PBG pero en sentido inverso. Mientras el PBG cae fuertemente hasta 2002, de manera inversa las recuperaciones aumentan. Sin embargo, desde 2003 en adelante el comportamiento de la curva de recuperaciones no sigue estrictamente, y en sentido inverso, la curva del PBG, manifestando un carácter más independiente, autónomo. De esta manera, los procesos de recuperación de empresas continuaron expandiéndose, aún atravesado el contexto económico de crisis, de manera tal que en contextos de aumento de la actividad económica, el proceso no ha disminuido paulatinamente, sino que se ha sostenido con cierta estabilidad, aunque con mucha menor intensidad que en el período de crisis.

La reproducción simple del proceso

Cuadro 1: Conservación como recuperada según período de recuperación. Ciudad de Buenos Aires, 1992-2009. (En porcentajes)³

		Período de inicio de recuperación			
		etapa de pre-crisis (1992-2000)	etapa de crisis (2001-2002)	etapa de post-crisis (2003 en adelante)	Total
Permanece como recuperada	si	67	79	92	85
	no	33	21	8	15
	Total	100	100	100	100

Fuente: Relevamiento UBACyT "Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2009." N: 49.

El cuadro precedente nos muestra la existencia o conservación de las empresas recuperadas, a partir de su período de surgimiento. Las empresas nacidas en los distintos períodos del proceso ("pre-crisis", "crisis" y "post-crisis") en una amplia mayoría continúan

³ Teniendo en cuenta que el objetivo aquí es analizar la viabilidad de la conservación de estas experiencias en términos productivos, se tomaron en cuenta para este cuadro sólo aquellos casos que habían logrado algún tipo de inicio de producción. Quedaron excluidos dos casos que no cumplían con este criterio. Son casos en que se inició un proceso incipiente de recuperación (uno de los casos de carácter muy conflictivo) y que si bien asumieron un control parcial de la unidad productiva, la experiencia se truncó antes de poder dar inicio a la producción. También quedó excluido un caso en el que, si bien existe una recuperación de la unidad productiva, todavía no inicia, ni siquiera parcialmente, la producción.

existiendo como recuperadas. El porcentaje fluctúa entre el 67% y el 93% entre los diversos períodos.

De un total de 49 procesos de recuperación que tuvieron como resultante la puesta en funcionamiento -al menos parcial- de las unidades productivas, 7 han dejado de existir como empresas recuperadas. De estas, cuatro desaparecen como empresas y tres cambian de forma social. De estas últimas, dos se transforman nuevamente en empresas privadas capitalistas y una pasa a ser estatizada por el gobierno de la Ciudad incorporándose a los socios de la cooperativa como asalariados de planta permanente del Estado local. A partir de estas consideraciones, y según nuestros datos relevados, en la actualidad existen 43 empresas recuperadas o en proceso de recuperación.

Cuadro 2. Cantidad de empresas recuperadas y de trabajadores de empresas recuperadas. Ciudad de Buenos Aires, 2003 y 2010.

año	empresas		trabajadores	
	absolutos	2003 base 100	absolutos	2003 base 100
2003	17	100	575	100
2010	43	252	1776	309

Fuente: Relevamiento UBACyT "Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas". N: 43.

Respecto de la ampliación del proceso pero contemplando ahora la fuerza de trabajo utilizada, se constata que en la Ciudad de Buenos Aires las empresas recuperadas han sido generadoras de nuevos puestos de trabajo. Como se desprende del cuadro precedente, existe durante el período, un mayor aumento relativo en la cantidad de trabajadores de empresas recuperadas que en la cantidad de empresas. Esta variación diferencial se debe centralmente a la incorporación de nuevos trabajadores a las empresas.

La difusión: Hipótesis sobre la instalación cultural de la "recuperación"

Una hipótesis sobre la reproducción ampliada del proceso considera que el proceso ha podido ampliarse debido la instalación cultural de la forma social "recuperación" como un repertorio de esquemas de acciones posibles ante determinadas situaciones. La forma social "recuperación" se incorpora entonces, a la "caja de herramientas" de los trabajadores como un modo de enfrentar el cierre empresarial, transformándose en una configuración de acciones existente, conocida y valorada positivamente por los trabajadores.

Cuadro 3. Conocimiento y valoración sobre los procesos de recuperación de empresas.⁴

Opinión sobre las empresas recuperadas por sus trabajadores	Cantidad	Porcentaje
No lo conoce	16	2,6
Positiva	480	80
Negativa	64	10,7
Ni positiva ni negativa	22	3,7
Ns/Nc	18	3
Total	600	100

Fuente: Encuesta de Predisposición al cambio social y la acción colectiva - Centro de Investigaciones en Estadística Aplicada/UNTREF, dirigida por Marcelo Gómez (Universidad Nacional de Quilmes - Proyecto PICTO06 36771 "Transformaciones de la relación entre acción colectiva contestataria y régimen político en Argentina")

El cuadro precedente parece ir en la dirección de la hipótesis planteada. Dicho cuadro muestra los grados de conocimiento y valoración sobre los procesos de recuperación de empresas a partir de un relevamiento representativo estadísticamente de la zona metropolitana. En dicho relevamiento se observa que más del 90% de los encuestados conoce el proceso de recuperación de empresas. Pero por otro lado, el alto grado de conocimiento de la experiencia se encuentra asociado también a un alto grado en su valoración positiva, del conjunto de los encuestados el 80% la valora positivamente. Si tomamos en cuenta sólo aquellos que conocen la experiencia este porcentaje asciende al 85%.

⁴ Encuesta domiciliaria sobre predisposición a la acción colectiva y al cambio social, realizada entre los días 16 y 29 de noviembre de 2007. Se relevaron 600 casos de mayores de 18 años residentes en Capital Federal y Partidos del GBA seleccionados por muestreo probabilístico en dos etapas con ajustes de edad y sexo. El nivel del error de estimación muestral para 95.5 % de confianza es de ± 4.1 %. Se realizó una prueba piloto por tandas en un total de 105 casos para el testeo de preguntas.

Aunando cooperación: La Red Gráfica¹

La Federación Red Gráfica Cooperativa es un emprendimiento económico productivo que busca garantizar la competitividad y la sustentabilidad económica y social de sus cooperativas asociadas.

Los beneficios y potencialidades que otorga la integración sectorial se profundizan con la implementación de políticas comunes en materias relacionadas con compras, almacenamiento, producción, gestión de calidad, recursos humanos, capacitación y formación, financiamiento, comercialización y difusión.

La idea de conformar la Red Gráfica comenzó a gestarse en el 2003, y hacia el 2006 ya contaba con 7 cooperativas asociadas: Cooperativa El Sol, Cooperativa Artes Gráficas Chilavert, Cooperativa Campichuelo, Cooperativa Cogtal, Cooperativa Patricios, Cooperativa Ferrograf y Cooperativa Gráficos Asociados Ltda. A partir del 2009 la cantidad de cooperativas que integran la Red Gráfica se ha incrementado llegando a contar con 15 cooperativas asociadas. Durante los últimos dos años se han incorporado: Cooperativa Idelgraff, Cooperativa La Nueva Unión, Cooperativa Punto Gráfico, Cooperativa Envases Flexibles Mataderos, Cooperativa Gráfica Loria, Cooperativa Impresiones Barracas, Cooperativa Montes de Oca y Cooperativa Visión 7; agrupando a más de 500 trabajadores asociados.

Las cooperativas en conjunto abarcan todas las etapas del proceso productivo gráfico, fomentándose la complementariedad de las tareas. De esta manera, la Red permite intensificar los lazos productivos y solidarios entre las cooperativas.

En esta oportunidad entrevistamos a Plácido Peñarrieta, representante de Artes Gráficas Chilavert, a cargo de la presidencia de la Red.

- **Comentan os un poco de la Red. ¿Cuándo surge? ¿Por qué surge? ¿Cuáles son los objetivos que se plantea?**

¹ Informe realizado por Denise Kasparian y Candela Hernández.

- La Red hoy funciona como una cooperativa más pero más grande. La idea de fundar la Red fue la de que solos no podemos hacer nada. La idea era juntarnos y ver qué negocios podíamos hacer en común; es lo que más nos atrajo. No estar por estar, sino centrarnos en la parte comercial. La parte social ya la tenemos con el movimiento de empresas recuperadas, y otros movimientos también, como las asambleas que siempre nos ayudan, y otras organizaciones de bien social que siempre están dándonos una mano, más allá de cierto gremio. Y la Red es netamente comercial, en el sector gráfico. Se nos ocurrió la idea de ingresar al mercado comercial de una forma más grande. En Chilavert hay máquinas que no tenemos, y hay otros compañeros que también recuperaron la empresa y las tienen, entonces nos complementamos: acá hacemos una parte, y ellos hacen otra parte de una forma más práctica, y con una producción más acelerada. Esto significa un mejor rédito económico, y podemos competir con empresas que están en el mercado bien instaladas, que tienen máquinas de última generación. Nosotros, si no nos juntamos, no lo vamos a poder tener. Tratamos de ver cómo resistimos esta violencia en donde ellos compiten de una forma desleal, y nosotros no podemos alcanzarlos. En este sentido, estamos presionando para legislar esa parte de la producción gráfica en Argentina para que no solamente se la lleven las empresas privadas. Sobre todo en lo referente al Estado, que hace mucha gráfica pero que, a través de licitaciones, se lo da a los que siempre ganan. Nosotros no podemos participar ahí, ni en un porcentaje mínimo. Esa es la pelea más grande que la Red Gráfica debe enfrentar hoy: generar leyes para que el Estado nos contemple como proveedores, y que el Estado también sea cliente en un porcentaje accesible dentro de lo que es la producción de las empresas recuperadas. No sólo en el rubro de los gráficos, sino que sea en todos los rubros: los textiles, los carniceros, los metalúrgicos; que le busquen la vuelta para que el Estado sea el principal comprador. La idea de la Red, en principio, es hacer compras en común, ventas en común, capacitación. Lo que más nos unió fue la comercialización y tener un intercambio, por ejemplo, a mí se me rompe una máquina y saber que el otro tiene la misma máquina y puede sacarme del apuro. Muchas veces ha pasado eso, que compañeros nos

han sacado de un apuro, o nosotros los hemos sacado de un apuro, sin mezquindades, sin robar al cliente. Acá la misión máxima es generar puestos de trabajo a través de conquistar nuevos mercados y que sea genuino el ingreso de divisas a nuestra familia, otro objetivo no tenemos, para eso se crea la Red Gráfica. Al principio, en el 2003, éramos 4, 5; ahora somos 15. En el 2006 hicimos un segundo intento después de que viajamos a Venezuela. Allí, en ese encuentro pudimos vernos mejor y planear cosas. ¿Viste que eso de viajar...? Los empresarios tienen razón en irse al Caribe en un yate y ahí planear todo para explotarnos. Nosotros en Venezuela planeamos todo y cuando vinimos acá lo que más nos empujó fue juntarnos inmediatamente antes de que se apagara ese entusiasmo que traíamos de generar la Red ya. Todos estábamos con la misma desesperación: conquistar nuevos clientes, comprar papel en común porque si compras en más cantidad, las papeleras te hacen precio. Es como la familia que va al mercado central para comprar entre todos y abaratar los costos. Al principio nos costó convencer a los Consejos de las cooperativas y todos preguntaban quiénes éramos y qué hacíamos adentro de otra cooperativa. Decían que no teníamos nada que ver, que íbamos a chusmear para ver qué hacían otras cooperativas y para llevarnos la receta. Entonces tuvimos que convencer, sacarnos esos miedos, decir qué somos, qué hacemos y qué queremos. Ahí fue cuando, asado o empanadas mediante, se armó una linda familia. El sábado pasado hubo elecciones de autoridades dentro de la Red así que están hablando con una autoridad nuevita.

- **¿Cómo fue? ¿Fue mediante asamblea?**

- Claro, en asamblea. Se deciden los consejeros y después se aprueba.

- **¿Van todos los trabajadores de las distintas cooperativas?**

- No, van los representantes, pero no está prohibido que vaya cualquier trabajador de las cooperativas que están asociadas. Pueden ir las que están asociadas porque acá están asociadas las cooperativas, no los asociados de las mismas. Entonces, la que tiene voz y voto es la cooperativa a través de 2 representantes por cooperativa. Pueden ir más trabajadores a escuchar, a ver

qué pasa. Pero en realidad, una cooperativa es un voto, son las reglas del juego.

- **¿Participaron las 15 este sábado?**
- No, pero éramos varias. Algunas estaban con trabajo y pidieron disculpas porque no pudieron venir y aprobaban todo. La idea de seguir creciendo es esa: en los años 2006, 2007 hicimos capacitación porque no nos daba el cuero para otra cosa. Conseguimos un subsidio del INAES para capacitarnos, y otro del Gobierno de la Ciudad porque queríamos poner vendedores mínimamente perfeccionados, que tuvieran conocimiento de calidad y todo lo que se refiere a los tiempos. Eso es lo que más nos complica a nosotros: la calidad y la cantidad. Hay que hacer mucho para poder facturar, y para hacer mucho y bien, necesitamos capacitarnos. Capacitamos más de 70 compañeros entre 2007 y 2008. Y en algunas cosas a nivel técnico y de mantenimiento de las máquinas, se incorporó otra vez el INTI con una ayuda en capacitación, mediante la cual nos muestran algunos detalles que son errores nuestros que por estar metidos en la máquina no los vemos. Estamos tratando de corregir esas cosas. Y por otro lado, tenemos lo que es la comercialización en la cual seguimos haciendo agua en algunos casos. Ahora estamos peleando en el Ministerio de Trabajo un subsidio para que nos den una capacitación de comercialización, está por salir. Pero igual la mayoría de las cooperativas siguen trabajando a un ritmo de un 40, 45% de la producción.
- **Decías comprar, vender y capacitación, esas son las tres grandes tareas. En capacitación se avanzó en 2006, 2007, ¿las otras dos áreas? ¿En qué se pudo avanzar?**
- No teníamos vendedor en la Red, ahora recién incorporamos un vendedor de la cooperativa propiamente dicho. Estábamos medio contra la corriente porque cada vendedor de cada cooperativa vende para su cooperativa, entonces ahí había un problema. Generábamos un conflicto porque si yo soy vendedor de Chilavert y consigo un cliente, se lo doy a Chilavert y no a la Red, y por ahí la Red es la que está sosteniendo a ese vendedor. Entonces para que no esté ese

problema, de que el vendedor trabaje para una cooperativa en especial, se trató de traer a un vendedor neutral, que no sea de ninguna cooperativa. Que los trabajos que agarra, él vea cuál es la cooperativa más capacitada, o cuál es la que está sin trabajo. Otro tema es la cotización. Nosotros decimos que no podemos cotizar diarios si hacemos libros. Antes cotizábamos todo y era un error de la Red y un error nuestro, cómo vamos a cotizar diarios si hacemos libros. Entonces hoy, con esa experiencia que tuvimos, vimos que había que perfeccionar esa parte, que el que esté en costos y presupuestos dentro de la Red sepa bien cuál es el parque industrial que tiene la Red para decidir a dónde mandar un trabajo que viene a través de la Red. Ahora estamos transitando esto de una forma más amigable, antes nos enojábamos. Por ejemplo, se tenían que hacer 500.000 revistas, y nosotros no tenemos capacidad para responder a esa demanda, entonces el vendedor tiene que ver la empresa que tiene máquinas acorde a esa producción y ofrecérselo a ellos. También está la idea de que por ejemplo, si entran 400.000 revistas para hacer en 3, 4 días, varias imprentas lo puedan hacer; estamos trabajando de esa forma.

- **Claro, cómo hacer para que sea complementario, y no competitivo.**
- Tenés que tener una persona a tiempo completo con un sueldo para que realice esa tarea porque para nosotros, desde el sueldo que tenemos en la cooperativa, es imposible ni siquiera proyectarlo. Entonces tiene que haber un seguimiento desde que el cliente entra hasta que sale con el producto terminado. Ahí nos dimos cuenta que necesitábamos un coordinador en ventas que fuera neutral a todas las cooperativas. Lo implementamos hace 4 meses más o menos. Está trabajando un muchacho que es vendedor y es neutral.
- **¿Se está logrando el objetivo de conseguir clientes?**
- Sí, a través de la Red hicimos un convenio con el INAES. Todo lo que es gráfica del INAES lo hace a través de la Red.
- **Es importante en cantidad, ¿no?**

- Sí, pero como somos tantos es como un vaso de agua para un sediento. Tratamos de que otros ministerios también escuchen y se vayan contactando.
- **¿Cómo es el tema de la compra en común?**
- Ahora le estamos dando una vuelta de tuerca a la compra en común de la Red. El tema de comprar el papel en cantidad se nos complica porque hay diversificación de papeles. Nosotros compramos una calidad de papel y resulta que la otra cooperativa no lo usa. Entonces llegamos a un acuerdo con la papelería que consiste en comprar toneladas de papel. Cada cooperativa puede pasar a retirar el papel que precisa, pero en kilos. Un papel puede tener un costo el kilo, pero el otro es más barato por kilo. Entonces cada uno va sacando de acuerdo a su necesidad por kilo. ¿Cuánto se paga el kilo de papel de éste? 1 dólar, 1.5 dólar; y al comprar en conjunto 40 toneladas de papel mensual, si cada uno compraba 1 tonelada o 1.5 tonelada a 1.5 dólar, ahora llegamos a bajarlo a 1.2 dólar, a 5 pesos el kilo, tiene color, antes lo pagábamos 6, 6.5 el kilo. Y además hay una oferta tentadora hacia las papelerías.
- **Queríamos hablar un poco del rol de sindicato dentro de la Red. ¿Qué evaluación hacés vos del rol del sindicato? ¿Ha sido importante en la conformación de la Red? ¿Acompañó? ¿Fue uno de los impulsores principales?**
- Es más un protector porque nosotros no tenemos relación de dependencia, somos cooperativistas. Entonces el sindicato se encuentra medio desubicado, pero el sindicato defiende al trabajador. Que nosotros tengamos hoy la figura de cooperativista ya es nuestra elección, pero siempre estamos dentro del sindicato, conectados por cualquier cosa. En este aspecto el sindicato nunca nos cerró las puertas, hizo más de protector frente a estas situaciones, de ayuda. Y comprende la situación de compañeros que quedaron en la calle y que no nos resignamos a estar en la calle, sino que nos quedamos adentro de la empresa para pelearla de otra forma. La entidad del sindicato tiene peso como figura jurídica. Eso hace que nosotros como cooperativas recién

iniciadas, tengamos respaldo. Un respaldo económico, un respaldo social, político, que es lo que a veces falta.

- **¿Dónde tiene la oficina actualmente la Red?**
- Justamente, estamos funcionando en la sede del sindicato. En Paseo Colón 731.
- **¿Tiene una oficina y gente trabajando?**
- Dos compañeras que hacen de secretarias, llevan la parte más comercial. Y un vendedor. Tenemos una contadora y un abogado, que mínimamente nos llevan la parte legal y la parte contable. Y nosotros que hacemos el empuje comercial y productivo.
- **Son 15 ahora, pero hay algunas que no son exactamente gráficas, ¿puede ser?**
- No, la mayoría son gráficas. Lo que sí no son la mayoría recuperadas, hay tres que no son recuperadas. Pero tienen síntomas de recupero. Hicieron el mismo trabajo que nosotros: se quedaron adentro y exigieron a los militares que se las dieran. Y los militares como vieron que era un granito que les picaba, para que no jodieran les dieron la imprenta. Y ahora está la legislatura, que no son los militares, pero es el poder económico. El pensamiento de ellos es: quédense y no jodan, les sacamos la ley. Y bueno, aguántense hasta donde puedan. Y no es así, acá tiene que haber un apoyo del Estado. Las empresas privadas tienen ayuda del Estado y nosotros no. Que no sea que ellos nos digan quédense y aguanten hasta donde puedan, que sea al revés, ellos tienen que ver esta parte que es la que más contiene a la población. Si nosotros nos quedamos sin trabajo a nuestros hijos qué les queda. Estamos convenciendo al Estado para que se haga cargo de esta situación, y no solamente que se haga cargo, sino que también invierta. Nosotros somos generadores de trabajo, cultura, que los chicos aprendan del oficio, por eso el centro de documentación, el bachillerato popular y otras actividades culturales que se hacen, como talleres. Más que nada para sacar a los chicos de la calle.

- **Estos clientes que dicen acá (*en el folleto de la Red Gráfica*), ¿a todos le hicieron algún trabajo?**
- Sí
- **Grandes empresas.**
- Por ejemplo, si van a AGS van a ver que hacen trabajos para grandes empresas. Nosotros en cambio laburamos más para entidades sociales. Ellos tienen otras maquinarias, las nuestras son muy precarias, no podemos. La mayoría de estos clientes mandan al jefe de compras a ver el lugar. Te revisan hasta donde dormís. No es lo mismo que venga a negociar con nosotros que le decimos que lo tiene para fin de mes, y lo quiere para pasado mañana. Entonces va al Sol y ellos tienen un equipamiento más serio.
- **Si a ustedes les dan algo de lo que hacía antes la empresa, de Bellas Artes, ¿lo podrían hacer ahora?**
- No sé, porque no hay inversión. Si ponemos a hacerlo, capaz lo hacemos, pero el tema es que ese laburo el dueño lo cotizaba no al valor del mercado, sino al valor que a él le parecía. Nosotros cotizamos un par de laburos después, y estaban cotizados cinco veces más. Hay muchas maquinarias que trajeron después de los '90, muy modernas, con una producción similar a la artesanal. Eso es lo que nosotros a veces renegamos, porque lo artesanal está siendo reemplazando por lo tecnológico. Clarín compró máquinas para meter en las provincias, y ahora hay quilombo por eso. Entonces todo lo chiquito que andaba dando vueltas ahí lo agarran ellos también; no sólo agarran las grandes producciones. Terminas vendiendo tus maquinarias a ellos, o a cualquiera, como chatarra. No podés competir. Tiene que haber una legislación, que el Estado regule esto. Ahora se ve con el tema de Papel Prensa, para que se regule. Estas cosas hay que ver también, por qué el interior se viene a las grandes ciudades, por eso, porque siguen arrebatando la industria nacional.
- **¿Lo de Papel Prensa los perjudicaba también o no era proveedor?**

- A algunas empresas de la Red sí. Hay 2 ó 3 empresas de la Red que los perjudicaba. Tenían cupos para comprar y precios altos. Ahora aflojaron con los cupos pero no con los precios. Pero mínimamente pueden tener el mismo papel, la cantidad que quieran en el momento que quieran. Les abrimos el cupo dice Clarín; ponele si Clarín pagaba 6 pesos el papel, los demás lo pagan 9 pesos. Bueno, ahora lo emparejamos pero el papel a partir de ahora cuesta 9 pesos para todos. Claro, si total son ellos los que lo fabrican. Lo emparejaron para arriba, no para abajo. Por lo menos que se regule; estamos en eso. La Red asistió a la creación de lo que es Diarios y Periódicos del Interior (DIPRA), una organización que se nucleó a través de nuestra experiencia. Vieron que la Red puede existir de esta forma, comercializando y comprando en común. Y a ellos les viene bien la idea de comprar en común el papel. Se terminó ese prejuicio de que una PYME es una empresa privada y no tiene nada que ver con las cooperativas. No estaban ni con los poderosos, ni con los pobres. Había una franja que directamente no le interesaba a nadie. Entonces se unieron con las cooperativas, se armó lo que es DIPRA y ahora van a trabajar sobre esto, haciendo compras en común.
- **Muy interesante el trabajo de la Red.**
- Se está tornando interesante. Ahora vamos a estar en la feria de máquinas gráficas, vamos a estar ahí con un stand en La Rural exponiendo lo que hacemos. No podemos comprar, pero vamos a ver la tecnología de última generación.

EL CONSEJO DE FÁBRICA

Antonio Gramsci¹

La revolución proletaria no es el acto arbitrario de una organización que se afirme revolucionaria, ni de un sistema de organizaciones que se afirmen revolucionarias. La revolución proletaria es un larguísimo proceso histórico que se realiza con el nacimiento y el desarrollo de determinadas fuerzas productivas (que nosotros resumimos con la expresión "proletariado") en un determinado ambiente histórico (que resumimos con las expresiones "modo de propiedad individual, modo de producción capitalista, sistema de fábrica o fabril, modo de organización de la sociedad en el Estado democrático-parlamentario").

En una fase determinada de ese proceso las fuerzas productivas nuevas no pueden ya desarrollarse y organizarse de modo autónomo en los esquemas oficiales en los que discurre la convivencia humana; en esa determinada fase se produce el acto revolucionario, el cual consiste en un esfuerzo tendente a destruir violentamente esos esquemas, a destruir todo el aparato de poder económico en el que las fuerzas productivas revolucionarias estaban oprimidas y contenidas; un esfuerzo tendiente a romper la máquina del Estado burgués y a constituir un tipo de Estado en cuyos esquemas las fuerzas productivas liberadas hallen la forma adecuada para su

¹ R L'Ordine Nuovo (Pág 123-127). 5 de Junio de 1902. Fuente: <http://www.gramsci.org.ar/>

ulterior desarrollo, para su ulterior expansión, y en cuya organización encuentren la defensa y las armas necesarias y suficientes para suprimir a sus adversarios.

El proceso real de la revolución proletaria no puede identificarse con el desarrollo y la acción de las organizaciones revolucionarias de tipo voluntario y contractual, como son el partido político y los sindicatos de oficio, organizaciones nacidas en el campo de la democracia burguesa, nacidas en el campo de la libertad política como afirmación y como desarrollo de la libertad política. Estas organizaciones, en cuanto encarnan una doctrina que interpreta el proceso revolucionario y prevé su desarrollo (dentro de ciertos límites de probabilidad histórica), en cuanto son reconocidas por las grandes masas como un reflejo suyo y un embrional aparato de gobierno suyo, son ya, y lo serán cada vez más, los agentes directos y responsables de los sucesivos actos de liberación que intentará realizar la entera clase trabajadora en el curso del proceso revolucionario. Pero, a pesar de eso, dichas organizaciones no encarnan ese proceso, no rebasan el Estado burgués, no abarcan ni pueden abarcar toda la múltiple agitación de fuerzas revolucionarias que desencadena el capitalismo con su proceder implacable de máquina de explotación y opresión.

En el período de predominio económico y político de la clase burguesa, el desarrollo real del proceso revolucionario ocurre subterráneamente, en la oscuridad de la fábrica y en la oscuridad de la conciencia de las multitudes inmensas que el capitalismo somete a sus leyes; no es un proceso controlable y documentable; lo será en el futuro, cuando los elementos que lo constituyen (los sentimientos, las veleidades, las costumbres, los gérmenes de iniciativa y de moral) se hayan desarrollado y purificado con el desarrollo de la sociedad, con el desarrollo de las posiciones que la clase obrera va ocupando en el campo de la producción. Las organizaciones revolucionarias (el

partido político y el sindicato de oficio) han nacido en el campo de la libertad política, en el campo de la democracia burguesa, como afirmación y desarrollo de la libertad y de la democracia en general, en un campo en el que subsisten las relaciones de ciudadano a ciudadano; el proceso revolucionario se realiza en el campo de la producción, en la fábrica, donde las relaciones son de opresor a oprimido, de explotador a explotado, donde no hay libertad para el obrero ni existe la democracia; el proceso revolucionario se realiza allí donde el obrero no es nadie y quiere convertirse en el todo, allí donde el poder del propietario es ilimitado, poder de vida o muerte sobre, el obrero, sobre la mujer del obrero, sobre los hijos del obrero.

¿Cuándo decimos que el proceso histórico de la revolución obrera, que es inmanente a la convivencia humana en régimen capitalista, que tiene en sí mismo sus leyes y se desarrolla necesariamente por la confluencia de una multiplicidad de acciones incontrollables debidas a una situación no querida por el proletario, cuándo decimos que el proceso histórico de la revolución proletaria ha salido a la luz, se ha hecho controlable y documentable?

Lo decimos cuando toda la clase obrera se ha hecho revolucionaria no ya en el sentido de que rechace genéricamente la colaboración con las instituciones de gobierno de la clase burguesa, ni tampoco sólo en el sentido de que represente una oposición en el campo de la democracia, sino en el sentido de que toda la clase obrera, tal como se encuentra en la fábrica, comienza una acción que tiene que desembocar necesariamente en la fundación de un Estado obrero, que tiene que conducir necesariamente a configurar la sociedad humana de una forma absolutamente original, de una forma universal que abarca toda la Internacional obrera y, por tanto, toda la humanidad, Y decimos que el período actual es revolucionario precisamente porque comprobamos que la clase obrera tiende a crear, en todas las naciones, tiende con todas sus energías --aunque

sea entre errores, vacilaciones, timideces propias de una clase oprimida que no tiene experiencia histórica, que tiene que hacerlo todo de modo original-- a engendrar de su seno instituciones de tipo nuevo en el campo obrero, instituciones de base representativa, construidas según un esquema industrial; decimos que el período actual es revolucionario porque la clase obrera tiende con todas sus fuerzas, con toda su voluntad, a fundar su Estado. Por eso decimos que el nacimiento de los Consejos de fábrica representa un grandioso acontecimiento histórico, representa el comienzo de una nueva Era de la historia del género humano: con ese nacimiento el proceso revolucionario ha salido a la luz y ha entrado en la fase en la cual puede ser controlado y documentado.

En la fase liberal del proceso histórico de la clase burguesa y de la sociedad dominada por la clase burguesa, la célula elemental del Estado era el propietario que en la fábrica somete a la clase obrera según su beneficio. En la fase liberal el propietario era también empresario industrial: el poder industrial, la fuente del poder industrial, estaba en la fábrica, y el obrero no conseguía liberarse la conciencia de la convicción de la necesidad del propietario, cuya persona se identificaba con la persona del industrial, con la persona del gestor responsable de la producción, y, por tanto, también de su salario, de su pan, de su ropa y de su techo.

En la fase imperialista del proceso histórico de la clase burguesa, el poder industrial de cada fábrica se desprende de la fábrica y se concentra en un *trust*, en un monopolio, en un banco, en la burocracia estatal. El poder industrial se hace irresponsable y, por tanto, más autocrático, más despiadado, más arbitrario; pero el obrero, liberado de la sugestión del "jefe", liberado del espíritu servil de jerarquía, movido por las nuevas condiciones generales en que se encuentra la sociedad por la nueva fase histórica, el obrero consigue inapreciables conquistas de autonomía y de iniciativa.

En la fábrica la clase obrera llega a ser un determinado "instrumento de producción" en una determinada constitución orgánica; cada obrero pasa "casualmente" a formar parte de ese cuerpo constituido; casualmente por lo que hace a su voluntad, pero no por lo que hace a su destino en el trabajo, puesto que representa una determinada necesidad del proceso de trabajo y de producción, y sólo por eso encuentra empleo y puede ganarse el pan: cada obrero es un engranaje de la máquina-división del trabajo, de la clase obrera que se determina en un instrumento de producción. Si el obrero consigue conciencia clara de esa su "necesidad determinada" y la pone en la base de un aparato representativo de tipo estatal (o sea, no voluntario, no contractualista, no mediante carnet, sino absoluto, orgánico, pegado a una realidad que es necesario reconocer si uno quiere asegurarse el pan, la ropa, el techo, la producción industrial), si el obrero, si la clase obrera, hacen eso, hacen al mismo tiempo una cosa grandiosa, comienzan una historia nueva, comienzan la era de los Estados obreros que confluirán en la formación de la sociedad comunista, del mundo organizado sobre la base y según el tipo del gran taller mecánico, de la internacional comunista, en la cual cada pueblo, cada parte de humanidad, cobra figura en la medida en que ejerce una determinada producción preeminente, y no ya en cuanto está organizada en forma de Estado y tiene determinadas fronteras.

En realidad, al constituir ese aparato representativo la clase obrera realiza la expropiación de la primera máquina, del instrumento de producción más importante: la clase obrera misma, que ha vuelto a encontrarse, que ha conseguido conciencia de su unidad orgánica y que se contrapone unitariamente al capitalismo. La clase obrera afirma así que el poder industrial, la fuente del poder industrial, tiene que volver a la fábrica, y asienta de nuevo la fábrica, desde el punto de vista obrero, como la forma en la cual la clase obrera se

constituye en cuerpo orgánico determinado, como célula de un nuevo Estado, el Estado obrero, y como base de un nuevo sistema representativo, el sistema de los Consejos. El Estado obrero, por nacer según una configuración productiva, crea ya las condiciones de su desarrollo, de su disolución como Estado, de su incorporación orgánica a un sistema mundial, la Internacional comunista.

Del mismo modo que hoy, en el Consejo de un gran taller mecánico, cada *equipo* de trabajo (de oficio) se amalgama desde el punto de vista proletario con los demás equipos de una sección, y cada momento de la producción industrial se funde, desde el punto de vista del proletariado, con los demás momentos y pone de relieve el proceso productivo, así también en el mundo el *carbón* inglés se funde con el *petróleo* ruso, el *cereal* siberiano con el *azufre* de Sicilia, el *arroz* de Vercelli con la *maderade* Estiria... en un organismo único sometido a una administración internacional que gobierna la riqueza del globo en nombre de la humanidad entera. En este sentido el Consejo obrero de fábrica es la primera célula de un proceso histórico que tiene que culminar en la Internacional comunista, no ya como organización política del proletariado revolucionario, sino como reorganización de la economía mundial y como reorganización de toda la convivencia humana, nacional y mundial. Toda acción revolucionaria actual tiene un valor, es históricamente real, en la medida en que coincide con ese proceso, en la medida en que es y se concibe como un acto de liberación de ese proceso respecto de las superestructuras burguesas que lo frenan y lo constriñen.

Las relaciones que debe haber entre el partido político y el Consejo de fábrica, entre el sindicato y el Consejo de fábrica se desprenden ya implícitamente de esa exposición: el partido y el sindicato no han de situarse como tutores o superestructuras ya constituidas de esa nueva institución en la que cobra forma histórica controlable el proceso histórico de la revolución, sino que deben ponerse como

agentes conscientes de su liberación respecto de las fuerzas de compresión que se concentran en el Estado burgués; tienen que proponerse organizar las condiciones externas generales (políticas) en las cuales pueda alcanzar la velocidad mayor el proceso de la revolución, en las cuales encuentren su expansión máxima las fuerzas productivas liberadas.